

Helsingin yliopiston
oikeustieteellinen tiedekunta

TYÖNTEKIJÄN LOJAALISUUS- VELVOLLISUUDEN PERUSTA, SISÄLTÖ JA RAJOITUKSET

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden
työlainsäädännöllisen ja työsopimus-
perusteisen tason suhde perus- ja
ihmisoikeuksiin erityisesti
sananvapauden näkökulmasta

AKI OLLILA

VÄITÖSKIRJA

Akateeminen väitöskirja, joka Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan suostumuksella
esitetään julkisesti tarkastettavaksi Porthanian salissa P674(70), yliopiston päärakennus,
perjantaina 29. lokakuuta 2021 klo 10.00.

With an English Abstract
Helsinki 2021

ISBN 978-951-51-7561-8 (nid.)
ISBN 978-951-51-7562-5 (PDF)

Unigrafia
Helsinki 2021

ALKUSANAT

Polkuni näiden sanojen kirjoittamiseen ei uskoakseni ole ollut aivan niitä ahkerimmin käytettyjä. Ahkera en myöskään ollut koulussa. Tämä johti siihen, että lukion sijasta suoritin Oulun ammattikoulussa kirvesmieslinjan. Odotettavaa siten oli, että päädyin työskentelemään rakennuksille. Odotettavaa sen sijaan ei ollut, että 90-luvulle siirryttäessä toimin pääluottamusmiehenä sairaanhuoltooppilaitoksen rakennustyömaalla, jonka pääurakoitsija oli YIT. Velvollisuudet, joita tehtävieni hoitaminen luottamusmiehenä edellytti, veivät minut luottamusmieskurssille Siikaranta-opistoon, jossa sain ”ensikosketuksen” työoikeuteen. Kurssi sisälsi työoikeuden tentin. Tentti meni siinä määrin hyvin, että sain sen nojalla hakuoikeuden Turun yliopistoon – mistä tosin olin tuolloin autuaallisen tietämätön. Laman viedessä ihmisiltä työpaikkoja katsoin aikani koittaneen ja irtisanoin itseni (ja näin tekemällä ilahdutin työnantajaani, jonka ”työkalut” pääluottamusmiestä vastaan olivat vähäiset) YIT:ltä kesälomien koittaessa 1991. Halusin nähdä maailmaa, joten suuntasin ulkomaille. Palattuani tapasin eräässä tilaisuudessa erään Siikaranta-opiston opettajista vuonna 1993. Hän kysyi, olenko jo hakenut oikeustieteelliseen. Ymmärrettävistä syistä olin kuin puulla päähän lyöty. Tapaaminen pyöräytti elämäni rattaat suuntaan, johon en ollut ikimaailmassa edes kuvitellut kulkevani – kuten eivät vanhempanikaan. Aloitin oikeustieteen opiskelut Turun yliopistossa syksyllä 1995.

Valmistuttuani Turun oikeustieteellisestä tiedekunnasta marraskuussa 2001 minulla ei käynyt mielessäkään, että alkaisin vielä työstämään väitöskirjaa. Seuraavat kymmenisen vuotta kiertelin pääasiallisesti maailmaa, kunnes sain soiton. Soitto vei minut Puu- ja erityisalojen liittoon (kuuluu nykyisin Teollisuusliittoon), jossa toimin lakimiehenä 2010-luvun alussa. Eteeni tuli tasaiseen tahtiin ongelmallisia kysymyksiä, joissa olisi ollut aihetta syvällisempään pohdintaan. Töiden vuoksi tähän ei kuitenkaan ollut aikaa. Aloin pohtimaan vuoden 2011 loppupuolella jatko-opintojen mahdollisuutta. Alkupalvella 2012 päätin pyrkiä Helsingin yliopistoon, ja sain kuin sainkin jatko-opintopaikan. Olin suunnitellut kirjoittavani monologi väitöskirjan sekä vastata kysymyksiin, millainen työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden vastainen menettely oikeuttaa työnantajan päättämään työsuhteen ja missä tilanteissa työnantajalle syntyy oikeus vahingonkorvaukseen. Uskoin selviäväni urakasta, kun käyn lävitse kaikki käsiini saamani työntekijän epälojaalia käyttäytymistä koskevat oikeustapaukset. Todellisuus ei ollut niin ”puhtoinen” kuin olin kuvitellut. Ensimmäinen kompakivi tuli jo siinä, että useat tapaukset olivat keskenään ristiriitaisia, minkä lisäksi vain murto-osassa oli huomioitu lojaalisuusvelvollisuutta koskeva lainkohta. Toinen tuli siinä, että se, minkä parissa olin touhuamassa, oli lähinnä oikeustapauskommentaari, ei

oikeustieteellinen tutkimus. Minun tuli siis miettiä asiaa uudemman kerran ja ottaa uusi yritys, joita riitti. Yritysten aikana tutkimuskysymykset hioutuivat ja väitöskirja muutti luonnettaan monologista artikkeli väitöskirjaksi – mikä ei ollut mutkatonta, sillä kirjallinen ilmaisumuotoni loistaa proosassa. Minun tuli siten ”unohtaa” oma tyylini ja opetella kirjoittamaan tieteelliseen tapaan, mikä vei oman aikansa. Esteistä selvittyäni korkein aita oli vielä edessä eli yhteenvedon kirjoittaminen. Osoittautui, ettei minulla ollut harmainta aavistusta yhteenvedon tarkoituksesta. Kuvittelin, että artikkeli väitöskirjan rungon muodostavat kirjoittamani artikkelit ja että täydennän niitä niiltä osin, kuin katson ne vajavaisiksi. Näinhän ei ole. Yhteenvedo on koko artikkeli väitöskirjan olennaisin osa, minkä tulipääntä kantapäähän kautta.

Kuinka sitten väitöskirjan aiheeksi valikoitui työntekijän lojaalisuusvelvollisuus, tästä kiitos kuuluu ystävälleni oikeustieteen tohtorille ja dosentille, Kalevi Höltälle – kuten myös siitä, että hän suostui ystävällisesti oikolukemaan yhteenvedon. Tutkimusteemaa pohtiessani muistin Höltän suhtautuneen hiven nuivasti lojaalisuusvelvollisuuteen. Pohdin, voisiko se olla väitöskirjan teema. Kyllä, mutta tiputin sen sijalle kolme. Pari kolme kuukautta myöhemmin käymäni keskustelu Höltän ja edesmenneen kollegamme, Eero Kirjavan, kanssa muutti asetelmaa, eikä siihen paljon tarvittu. Hölttä vain kysyi minulta, selitä minulle, mitä lojaalisuusvelvollisuus tarkoittaa.

Haluan myös kiittää ohjaajaani, professori emeritus Niklas Bruunia. Kuten jo edeltä on rivien välistä luettavissa, en ole ollut ohjattavista helpoimpia. Bruun on kuitenkin osoittanut suurta pitkäjänteisyyttä ja kärsivällisyyttä minua kohtaan – eikä ole päästänyt minua hepolla, mistä olen erityisen kiitollinen. Hän on onkimalla onkien ”luovinut” minusta ulos sen, minkä tavallaan olin jo artikkeleissa tuonut esiin, mutta jättänyt ”pukematta vaatteisiin”. Toisin sanoen hän on ”pakottanut” minut murtautumaan itselleni asettamieni ”muurien” ulkopuolelle – tai yksinkertaisemmin ilmaistuna käyttämään aivojani. Hän myös puolsi apurahahakemusta, jonka turvin kykenin saattamaan väitöskirjan viimeiseen pisteeseen. Suuri kiitos siis Bruunille, jota ilman väitöskirja olisi jäänyt puolitiehen.

Suuri kiitos kuuluu myös esitarkastajille, professori emeritus Martti Kairiselle ja oikeustieteen tohtorille, dosentti Juha Häyhälle. Kiitän molempia lausunnoissaan antamastaan positiivisesta (olin varautunut murskaavaan kritiikkiin) ja rakentavasta palautteesta. Lisäksi kiitän Kairista vuosista, jotka sain hänen opetuksessaan olla – sekä siitä, että hän tietämättään tomi ”välikätenä” matkalani yliopistoon: työoikeuden tentti, joka oikeutti minut pyrkimään Turun yliopistoon opiskelemaan oikeustiedettä, oli hänen laatimansa ja tarkastamansa. Häyhä puolestaan on lupautunut ystävällisesti vastaväittelijäkseni, mistä suuri lisäkiitos hänelle. En myöskään halua unohtaa Defensor Legisin päätoimittajaa, oikeustieteen tohtori Ari Savelaa, artikkeleitani koskevista kommentteista, enkä referee-menettelyn takana olevia henkilöitä. Heidän antamansa palautteet ovat

olleet kullan arvoisia. Lisäksi haluan osoittaa kiitollisuuteni Työsuojelurahastolle, jonka myöntämän apurahan turvin kykenin saattamaan väitöskirjan valmiiksi sekä Suomen Lakimiesliitolle, joka tuli apurahan turvin minua vastaan opintojen alkuvaiheessa. Olga ja Kaarle Oskari Laitisen säätiötä kiitän mitä syvällisimmin julkaisuapurahasta ja Helsingin yliopistoa väitöskirjan julkaisemisesta. Oma kiitos kuuluu professori emeritus Seppo Koskiselle, joka ystävällisesti auttoi minua hänen kirjoittamansa artikkelin hankkimisessa. Lopksi kiitän vanhempiani, Marja Leena (omaa sukuaan Heiskanen) ja Veli Matti Ollilaa, – joille väitöskirjan omistan – kärsivällisyydestä ja ymmärtäväisyydestä, jota he ovat omapäistä poikaansa kohtaan vuosien varrella osoittaneet.

SISÄLLYS

ALKUSANAT	III
LÄHDELUETTELO	XIII
LYHENTEET	LXVI
1. JOHDANTO	1
1.1 AIHEENVALINNAN TAUSTAA.....	1
1.1.1 Lojaalisuusvelvollisuus työsopimuslain mukaan	2
1.1.2 Lojaalisuusvelvollisuuden säädös- ja periaateulottuvuus.....	3
1.1.3 Käsitteistöstä ja termistöstä	4
1.1.4 Lojaalisuusvelvollisuuden ilmeneminen laissa	5
1.1.5 Lainsäädännön liberalisoituminen: lojaalisuus omana etuna	8
1.1.6 Lojaliteettiperiaatteen ajankohtaistuminen	9
1.1.7 Lojaalisuusvelvollisuuden ajankohtaistuminen	9
1.1.8 Tutkimushankkeeseen sisällytettyjen artikkeleiden kuvaus	11
1.2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA KYSYMYKSENASETTELU	14
1.3 OIKEUSLÄHTEET	15
1.4 TUTKIMUSAINEISTO	17
1.5 TUTKIMUSMENETELMÄT	18
1.6 TUTKIMUKSEN RAKENNE	20
2. LOJALITEETTIPERIAATE JA TYÖNTEKIJÄN LOJAALISUUSVELVOLLISUUS	21
2.1 LOJALITEETTIPERIAATE	21
2.1.1 Lojaliteettiperiaatteen käsite ja sisältö	21
2.1.2 Lojaliteettiperiaatteen voimassaolo.....	22
2.1.3 Lojaliteettiperiaatteen merkitys oikeusjärjestelmässä.....	23
2.1.4 Lojaliteettiperiaatteen tehtävät.....	24
2.1.5 Lojaliteettiperiaatteen kohde	25
2.1.5.1 Lojaliteettiperiaate tulkintaperiaatteena	27
2.1.5.2 Oikeushenkilöt sopimusosapuolina.....	28
2.1.5.3 Kohteena tarkoitus	28
2.1.6 Lojaliteettiperiaatteen asema työsuhteessa	29
2.1.6.1 Lojaliteettivelvollisuuden aineellinen ja menettelyllinen puoli	31

2.2 TYÖNTEKIJÄN LOJAALISUUSVELVOLLISUUS.....	32
2.2.1 Lojaalisuusvelvollisuuden luonne	32
2.2.2 Lojaalisuusvelvollisuuden perusta ja perusteltavuus.....	32
2.2.3 Lojaalisuusvelvollisuus laajassa ja suppeassa mielessä	33
2.2.4 Lojaalisuusvelvollisuuden muodollinen ja psykologinen puoli	34
2.2.5 Lojaalisuusvelvollisuus edellyttää työnantajan intressien etusijaa?	34
2.2.6 Lojaalisuusvelvollisuus ja vapaa-aika.....	36
2.2.7 Lojaalisuusvelvollisuuden tulkinnalliset rajat	40
2.2.8 Voidaanko lojaalisuusvelvollisuus sulkea työsuhteen ulkopuolelle	41
3. TYÖNTEKIJÄN SANANVAPAAUS.....	43
3.1 SANANVAPAUDESTA YLEISESTI.....	43
3.1.1 Sananvapaus perusoikeutena ja -arvona	43
3.1.2 Sanananvapauden suppea ja laaja käsite.....	44
3.1.3 Sananvapaus Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa ja sen positiiviset oikeusvaikutukset.....	46
3.1.4 Perusoikeus- ja ihmisoikeusmyönteinen laintulkinta.....	50
3.2 SANANVAPAUDEN RAJOITTAMINEN TYÖSUHTEESSA	51
3.2.1 Lojaalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana.....	51
3.2.2 Sananvapauden rajoittaminen sopimuksella	54
3.2.3 Työntekijän suostumus sananvapauden rajoitusperusteena	56
3.2.4 Työehtosopimuksen määräykset sananvapauden rajoitusperusteina	56
3.2.5 Direktio-oikeus ja sen ulottuvuus sananvapauden rajoittajana.....	59
3.2.5.1 Työnjohto- ja valvontaoikeus sekä internet	62
3.2.5.2 Direktio-oikeus suhteessa työntekijän sananvapauteen ja poliittiseen toimintaan.....	64
3.2.6 Työpaikkakohtaiset työsäännöt, ohjeet ja ohjeistukset työntekijän sananvapauden rajoitusperusteina	65
3.3 TYÖNTEKIJÄN SANANVAPAAUS JA TYÖNANTAJAN ARVOSTELU.....	66
3.3.1 Työntekijän oikeus työnantajan arvosteluun ja arvostelun rajat	66
3.3.2 Julkisesti esitetty arvostelu	70
3.3.3 Elinkeinotoimintaan ja tuotteeseen kohdistuva arvostelu	75
3.4 SANANVAPAAUS JA INTERNET	76
3.4.1 Internet viestinnän suhde sananvapauteen.....	76
3.4.2 Internet viestintään liittyvän uuden lainsäädännön tarve	78
3.4.3 Onko erilliselle työelämän verkkoviestintää koskevalle lainsäädännölle tarvetta	79

4. LOJAALISUUSVELVOLLISUUS JA ILMIANTO.....	81
4.1 ILMIANTAJAN MÄÄRITELMÄSTÄ JA ILMIANNON KANAVISTA.....	81
4.1.1 Ilmiantajan ja ilmiantajan suojan määritelmä	81
4.1.2 Ilmiantajan suojan ja lähdesuojan ero	82
4.1.3 Raportointi- ja ilmoitusvelvollisuuden sekä ilmiannon ero	83
4.1.4 Syitä ja vastasyitä ilmiannolle	84
4.1.5 Ilmiannon kanavat.....	85
4.2 TYÖNTEKIJÄN SUORITTAMAN ILMIANNON EDELLYTYKSET	87
4.2.1 Yleinen etu ja yleinen mielenkiinto	88
4.2.2 Vilpitön mieli ja motiivit ilmiannon taustalla.....	92
4.2.3 Väärinkäytöstä koskevien tietojen luotettavuus ja totuudenmukaisuus	95
4.3 ILMIANTO TYÖSUHTEESSA JA TYÖNTEKIJÄN LOJAALISUUSVELVOLLISUUS	97
4.3.1 Lojaalisuusvelvollisuuden merkitys työnantajan syylistyessä väärinkäyttöön	97
4.3.1.1 Perätön ilmianto	100
4.3.1.2 Todistamisvelvollisuus ja ilmianto.....	101
4.3.2 Tuleeko työntekijän ilmoittaa väärinkäytöksistään työnantajalle	102
4.3.2.1 Ei johtavassa asemassa olevat työntekijät	102
4.3.2.2 Johtavassa asemassa ja fidusiaarisessa vastuussa olevat henkilöt.....	104
4.3.3 Lojaalisuusvelvollisuuden merkitys työtoverin syylistyessä väärinkäyttöön	107
4.3.3.1 Esimies syylistyy väärinkäyttöön	107
4.3.3.2 Työtoveri syylistyy väärinkäyttöön	108
4.3.4 Työnantajan välillinen vastuu työntekijöidensä väärinkäytöksistä	110
4.4 ILMIANNON AJANKOHTA JA ILMIANTAJAN SUOJA.....	112
4.4.1 Ilmianto prosessina ja väärinkäytöksestä ilmoittavan henkilön harkinta-aika	112
4.4.2 Ennakoitujen väärinkäytösten ilmoittaminen.....	113
4.4.2.1 Ennakoidun väärinkäytöksen todennäköisyys.....	113
4.4.2.2 Aiheeton ennakoitu ilmoittaminen	114
4.4.3 Ilmianto ennen työsuhteen alkamista.....	115
4.4.4 Ilmiantajan suojan ulottuvuus työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskien	117
4.4.4.1 Organisatorisen yhteyden jatkuvuus entisen työntekijän kohdalla ja lomautuksen aikana.....	118

5. LIIKESALAIUUDET JA SALASSAPITOSOPIMUKSET	
TYÖSUHTEESSA.....	120
5.1 LIIKESALAIUUDET TYÖSUHTEESSA	120
5.1.1 Liikesalaisuuksia koskevasta termistöstä sekä ammattisalaisuuksista ja -taidosta	120
5.1.2 Työntekijän sananvapaus ja liikesalaisuudet.....	122
5.1.3 Yleinen etu ja rikoksen vakavuus liikesalaisuuksien ilmaisemisen oikeutusperusteina	124
5.1.4 Liikesalaisuuksien ja muun luottamuksellisen tiedon suoja työsuhteen päätyttyä.....	126
5.2 LIIKESALAIUUKSIEN SUOJA JA SALASSAPITOSOPIMUKSET	129
5.2.1 Liikesalaisuuksien suoja kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa.....	129
5.2.2 Liikesalaisuuksien suoja rikoslaissa	132
5.2.3 Kilpailukiello- ja salassapitosopimuksen relaatio	133
5.2.3.1 Kilpailukiellon ja salassapitovelvollisuuden perusoikeudellinen elementti	135
5.2.4 Salassapitosopimusten tulkintaan liittyviä kysymyksiä.....	136
5.2.4.1 Liikesalaisuuksien suoja työsuhteen päätyttyessä työnantajasta johtuvasta syystä	136
5.2.4.2 Työntekijän panos liikesalaisuudessa	138
5.2.4.3 Työsuhteen määräaikaisuus ja salassapitosopimusten kesto ..	139
5.2.5 Onko salassapitosopimuksista tarpeellista ottaa oma säännös työsuhtelakiin.....	140
6. PÄÄTELMÄT	142
6.1 TSL 3:1:n TOISEN VIRKKEEN SISÄLTÖ, AJALLINEN ULOTTUVUUS JA ITSENÄISET OIKEUSVAIKUTUKSET	142
6.1.1 TSL 3:1:n toinen virke oikeusvaikutuksiltaan itsenäisenä säännöksenä.....	142
6.1.1.1 TSL 3:1:n toinen virke ja työsuhteen perustuva lojaalisuusvelvollisuus työntekijän sananvapauden rajoitusperusteena.....	144
6.1.2 Lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus ja työsuhteen neuvottelut.....	144
6.1.3 Lojaalisuusvelvollisuuden sisältö työsuhteen- ja työsuhteessa	145
6.1.3.1 Työsuhteen suhde ja irtisanomisaika	145
6.1.3.2 Lomautusaika.....	146
6.1.3.3 Vapaa-aika.....	147

6.1.4	Lojaalisuusvelvollisuuden vaikutus väärinkäytöksestä ilmoittamiseen	148
6.1.4.1	Työnantaja väärinkäytöksen takana	148
6.1.4.2	Työtoveri väärinkäytöksen takana	148
6.1.4.3	Työntekijän vilpillinen menettely.....	149
6.1.5	Lojaalisuusvelvollisuuden sisältö ja työnantajan arvostelu	149
6.1.5.1	Työnantajan arvostelun ja ilmiantamisen ero.....	150
6.1.6	Direktio-oikeuden vaikutus työntekijän sananvapauteen ja lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön	150
6.2	MILLÄ TAVOIN PERUSOIKEUKSIIN LIITTYVÄ KANSAINVÄLINEN JA KANSALLINEN SÄÄNTELY ON VAIKUTTANUT JA VOISI VAIKUTTA LOJAALISUUSVELVOLLISUUDEN SISÄLTÖÖN	151
6.3	LOJAALISUUSVELVOLLISUUDEN TASOJEN VÄLINEN JÄNNITE, TASOJEN SUHDE SANANVAPAUTEEN SEKÄ TASOJEN YHTEENSOVITTAMINEN	153
ABSTRACT		156
OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO		160
ASIAHAKEMISTO.....		189
ARTIKKELIT		197

LÄHDELUETTELO

Tutkimushankeeseen sisällytetyt artikkelit

- Ollila Aki: Neuvottelulohaliteetti. Defensor Legis (DL) N:o 6/2016, s. 934-951. (Ollila A., DL 6/2016)
- Ollila Aki: Työnhakijan tiedonantovelvollisuus. Defensor Legis (DL) N:o 1/2017, s. 16-33. (Ollila A., DL 1/2017)
- Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus. Defensor Legis (DL) N:o 5/2017, s. 759-776. (Ollila A., DL 5/2017)
- Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Defensor Legis (DL) N:o 6/2017, s. 905-925. (Ollila A., DL 6/2017)
- Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä. Defensor Legis (DL) N:o 3/2018, s. 370-389. (Ollila A., DL 3/2018)
- Ollila Aki: Direktiivi väärinkäytöksistä ilmoittavien henkilöiden suojasta ja suoja voimassa olevassa laissa. Defensor Legis (DL) N:o 5/2020, s. 825-841. (Ollila A., DL 5/2020)
- Ollila, Aki: Työntekijän sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana. Defensor Legis (DL) N:o 1/2021, s. 120-137. (Ollila A., DL 1/2021)

Kirjallisuus

- Aalto-Heinilä, Maija: Voiko oikeuslähteiden tulkinta olla objektiivista? Lakimies (LM) 6-7/2020, s. 903-924. (Aalto-Heinilä)
- Aarnio, Aulis: Suomalaisen oikeusteorian kehityspiirteitä. Lakimies (LM) 1973, s. 339-373. (Aarnio 1973)
- Aarnio, Aulis: Oikeussäännösten tulkinnasta: Tutkimus lainopillisen perustelun rationaalisuudesta ja hyväksyttävyydestä. Juridica, Helsinki 1982. (Aarnio 1982)
- Aarnio, Aulis: The Rational as Reasonable. A Treatise on Legal Justification. Dordrecht: D. Reidel 1986. (Aarnio 1986)
- Aarnio, Aulis: Onko kohtuus oikeusperiaatteena syrjäyttämässä sekä sopimusvapauden että sopimusten sitovuuden periaatteen. Lakimies (LM) 4/1987, s. 400-414. (Aarnio 4/1987)
- Aarnio, Aulis: Laintulkinnan teoria: Yleisen oikeustieteen oppikirja. WSOY, Porvoo 1989. (Aarnio 1989)

- Aarnio, Aulis: Ottakaamme oikeussäännöt vakavasti. *Oikeus* 2/1989, s. 112-122. (Aarnio 2/1989)
- Aarnio, Aulis: Oikeuslähteet, ennakkopäätökset, hovioikeusratkaisut: Teoksessa *Hovioikeuskäytäntö oikeuslähteenä. Oikeuskäytäntö oikeuslähteenä tutkimusprojektin päätösseminaarissa 26.11.1991 alustukset*. Turun yliopisto oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1992, s. 6-19. (Aarnio 1992)
- Aarnio, Aulis: Oikeuslähde: Teoksessa *Encyclopaedia Iuridica Fennica VII*, s. 775-787. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1996. (Aarnio 1996)
- Aaron, Benjamin – Finkin, Matthew: The Law of Employee Loyalty in the United States. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 20, Number 2 (1999) s. 321-341. (Aaron– Finkin)
- Adlercreutz, Axel: *Lärobok i allmän avtalsrätt, sjätte upplagan*. Nordstedt, Stockholm 1982. (Adlercreutz 1982)
- Adlercreutz, Axel: Rättsverkan av brutna avtalsförhandlingar och andra fall av ofullständiga avtal (om 'letters of intent', principöverenskommelser m.m.). *Svensk Juristtidning (SvJT)* 1987, s. 493-514. (Adlercreutz 1987)
- Adlercreutz, Axel: *Avtalsrätt II, fjärde upplagan*. Juristförlaget, Lund 1996. (Adlercreutz 1996)
- Adlercreutz, Axel: *Avtalsrätt I, elfte upplagan*. Juristförlaget, Lund 2000. (Adlercreutz 2000)
- Adlercreutz, Axel: *Svensk arbetsrätt. Tolfte upplagan*, Norstedts Juridik, Stockholm 2003. (Adlercreutz 2003)
- Adlercreutz, Axel – Mulder, Bernard Johann: *Svensk arbetsrätt. Fjortonde upplagan*, Norstedts Juridik AB, Stockholm 2013. (Adlercreutz – Mulder)
- Adlercreutz, Axel – Gorton, Lars: *Avtalsrätt II, Sjätte upplagan*. Juristförlaget, Lund 2010. (Adlercreutz- Gorton II)
- Adlercreutz, Axel – Gorton, Lars: *Avtalsrätt I, 13:e upplagan*. Juristförlaget, Lund 2011. (Adlercreutz- Gorton I)
- Agell, Anders – Malmströms, Åke – Christina Ramberg – Tore Sigeman: *Civillrätt. Tjugonde upplagan*. Liber Malmö 2007. (Agell et al.)
- Alanen, Aatos: Herjausrikoksesta. *Defensor Legis (DL)* 1937, s. 177-192. (Alanen 1937)
- Alanen, Aatos: Oikeuslähde ja laintulkintaoppi. Helsingin yliopisto, Helsinki 1961. (Alanen 1961)
- Alanen, Aatos: Yleinen oikeustiede ja kansainvälinen yksityisoikeus. Werner Söderström, Porvoo 1965. (Alanen 1965)
- Altman, Andrew: Freedom of Speech and Religion. Teoksessa *The Oxford Handbook of Practical Ethics*, s. 358-386. Oxford University Press, Oxford 2003. (Altman)
- Andersen, Kristen: *Fra Arbejdslivets rett*. Oslo 1967. (Andersen 1967)
- Andersson, Anderz: Anställningsskydd och jämställdhet. Teoksessa *Arbetsrätt*, s. 69-148. LT, Stockholm 1995. (Andersson A.1995)

- Andersson, Anderz: Anställningen i statlig verksamhet. Teoksessa Arbetsrätten i staten, s. 69-265. Studentlitteratur, Lund 1996. (Andersson A. 1996)
- André, Mathias: Struktur i 36 § avtalslagen. Svensk Juristtidning (SvJT) 1986, s. 526-548. (André)
- Annola, Vesa: Epäselvyyssäännöstä erityisesti tukikirjeen tulkinnassa: Teoksessa Heikomman suojasta. Yksityisoikeudellisia kirjoituksia, s. 5-21. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1995. (Annola 1995)
- Annola, Vesa Antero: Sopimuksen dynaamisuus. Turun yliopisto, Turku 2003. (Annola 2003)
- Annola, Vesa: Sopimusprosessin vaiheet. Teoksessa Varallisuus oikeus s. 387-392. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2012. (Annola 2012a)
- Annola, Vesa: Esisopimus. Teoksessa Varallisuus oikeus s. 393-398. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2012. (Annola 2012b)
- Arai, Yutaka: Article 10 Freedom of Expression. Teoksessa Law of the European Convention on Human Rights. Third edition. Oxford University Press, Oxford 2014, s. 613-709. (Arai 2014)
- Araki, Takashi: Legal Issues of Employee Loyalty in Japan. Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 20, Number 2 (1999), s. 267-281. (Araki)
- Arnholm, Carl Jacob: Almindelig avtalerett. Oslo 1949. (Arnholm 1949)
- Arnholm, Carl Jacob: Privattrett II, Avtaler. Johan Grundt Tanum, Oslo 1964. (Arnholm 1964)
- Arnholm, Carl Jacob: Larebok I. Avtalerett. Oslo 1969. (Arnholm 1969)
- Auerjärvi, Erkki: Oikeustoimen kohtuullistamisen yleiset opit ja yrittäjien väliset sopimukset. Lakimies (LM) 1979, s. 725-745. (Auerjärvi 1979)
- Auerjärvi, Erkki: Lausunto Matti Raudangon väitöskirjasta Rakennuttajan myötävaikutushäiriöstä rakennusurakassa. Lakimies (LM) 1989, s. 1170-1176. (Auerjärvi 1989)
- Auerjärvi, Erkki: Lausunto Ari Huhtamäen väitöskirjasta Luotonantajavastuu. Lakimies (LM) 7/1993, s. 1095-1104. (Auerjärvi 1993)
- Auerjärvi, Erkki – Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden oppikirja, 3. painos. Edita, Helsinki 2007. (Auerjärvi – Hemmo 2007)
- Aukia, Jussi-Pekka: Uskaltaako pilliin puhalttaa? Väärinkäytöksistä ilmoittavan työntekijän on käytännössä mahdotonta arvioida, mitä seurauksia hänelle koituu paljastuksesta. Lakimiesuutiset 1/2017, s. 11-13. (Aukia 1/2017)
- Aulstad, Johan Greger: Forholdet mellom legalitetsprinsippet og prinsippet om avtalefrihet – illustrert ved avtaler som gjør unntak fra forurensningsforbudet i forurensningsloven § 7. Förvaltningsrättsligt tidskrift 3-4 2002, s. 229-265. (Aulstad)
- Backman, Arnmundur: Arbetsrätten i Norden: Pohjoismaiden työoikeus s. 175-223. Nordisk Ministerråd, Stockholm 1990. (Backman)

- Barendt, Eric: Freedom of Speech. Second Edition. Oxford University press, Oxford 2007. (Barendt 2007)
- Batty, Rob: Examining the Incidence of Fiduciary Duties in Employment. *Canterbury Law Review*, Vol 18, 2012, s. 187-212. (Batty)
- Baynes, Leonard M.: Just Pucker and Blow? An Analysis of Corporate Whistleblowers, the Duty of Care, the Duty of Loyalty, and the Sarbanes–Oxley Act. *St. John's Law Review*, Fall, 2002, Vol.76(4), s. 875-896. (Baynes)
- Beale, Hugh: What has been done, what is going on, what is to be expected: principles, model laws, regulations or ...? *Lakimies (LM)* 7-8/2003, s. 1119-1133. (Beale)
- Beale, Hugh – Fauvarque-Cosson, Bénédicte – Rutgers, Jacobien – Tallon, Denis – Vogenauer, Stefan: Cases, Materials and Text on Contract Law. *Ius Commune Casebooks for the Common Law of Europe*. Second Edition. Oxford, England 2010. (Beale et al.)
- Beckman, Ludvig: Demokrati och genetisk integritet. *Svensk Juristtidning (SvJT)* 5-6/2004, s. 487-503. (Beckman)
- Berniz, Ulf – Karnell, Gunnar – Pehrson, Lars – Sandgren, Claes: Immaterialrätt och otillbörlig konkurrens: [upphovsrätt, patent, monster, varumärken, namn, firma, otillbörlig konkurrens]. Trettonde omarbetade upplagan. *Jure*, Stockholm 2013. (Berniz et al.)
- Biagi, Marco: Employee Loyalty in Italian Labor Law. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 20, Number 2 (1999), s. 249-266. (Biagi)
- Björkdahl, Erika P.: Lojalitet och kontraktsliknande förhållanden. En civilrättslig studie av förutsättningarna för ansvar vid förhandlingar eller andra kontakter mellan avtalsmässigt obundna parter. Uppsala universitet, Uppsala 2007. (Björkdahl)
- Björne, Lars: Lojaliteettiperiaateen kehityksestä. Teoksessa *Lojaliteettiperiaate. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö – tutkimusprojektin seminaarin 11.11.1994 alustukset*, s. 5-16. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1994. (Björne 1994)
- Björne, Lars: 33 § avtalslagen – drag i den nordiska debatten under förra delen av 1900-talet. Teoksessa *Avtalslagen 90 år. Aktuell nordisk rättspraxis*, s. 165-183. Norstedts juridisk, Stockholm 2005. (Björne 1995)
- Blanpain, Roger: *Labour Law in Belgium*. Kluwer Law International, The Hague 1996. (Blanpain)
- Bowers, John: *A Practical Approach to Employment Law*. Eight edition. Oxford University Press, Oxford 2009. (Bowers)
- Boyle, Mathew: The Relational Principle of Trust and Confidence. *Oxford Journal of Legal Studies*, Vol. 27, No. 4 (2007), s. 633-657. (Boyle)
- Bridge, Michael: Good Faith in Commercial Contracts. Teoksessa *Good Faith in Contract: Concept and Context*, s. 114-137. Ashgate, Aldershot 1999. (Bridge)
- Brodie, Douglas: Beyond Exchange: The New Contract of Employment. *Industrial Law Journal*, Vol. 27, No. 2, June 1998, s. 79-102. (Brodie)

- Brown, A. J. – Mazurski, Evalynn – Olsen, Jane: The incidence and significance of whistleblowing. Teoksessa Whistleblowing in the Australian Public Sector, s. 25-52. University Printing Services, the Australian National University (ANU) 2008. Sähköisesti saatavana: press-files.anu.edu.au/downloads/press/p8901/pdf/book.pdf. University Printing Services, ANU 2008. (Brown et al. 2008)
- Brownsword, Roger: Positive, Negative, Neutral: the Reception of Good Faith in English Contract Law. Teoksessa Good Faith in Contract: Concept and Context, s. 13-40. Ashgate, Aldershot 1999. (Brownsword 1999)
- Brownsword, Roger – Hird, Norma J. – Howells, Gerand: Good Faith in Contract: Concept and Context. Ashgate, Aldershot 1999. (Brownsword et al.)
- Bruun, Niklas: Työntekijän oikeudesta pidättäytyä työstä. Helsingin yliopisto, Helsinki 1975. (Bruun 1975)
- Bruun, Niklas: Arbetslivets juridifiering – perspektiv på den finska utvecklingen. Juridiska Föreningen i Finland (JFT), 123, 2-3 (1987), s. 136-152. (Bruun 1987)
- Bruun, Niklas: Kollektivavtal och rättsideologi. Helsingin yliopisto, Helsinki 1979. (Bruun 1979)
- Bruun, Niklas: Uppfinnarrätt i anställningsförhållande. Suomen Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1982. (Bruun 1982)
- Bruun, Niklas: Työsopimuslain 17 §:n 3 momentin tulkinnasta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1983. Juhlajulkaisu Antti Johannes Suviranta 1923 – 30/11 – 1983, s.17-31. Työoikeudellinen yhdistys ry, Helsinki 1983. (Bruun 1983)
- Bruun, Niklas: Konkurrens- och sekretesslausuler i anställningsavtal. Nordiskt immateriellt rättsskydd (NIR): Nordisk tidskrift för immaterialrätt och angränsande ämnesområden 1/1988, s. 71-80. (Bruun 1/1988)
- Bruun, Niklas: Hur förnya arbetsrätten? Arbetsmarknad & Arbetsliv 2/1995, s 83-98. (Bruun 2/1995)
- Bruun, Niklas: Normativa mönster och enspåriga domar. Teoksessa Normative perspektiv: Festskrift till Anna Christensen, s. 35-46. Juristförlaget, Lund 2000. (Bruun 2000)
- Bruun, Niklas: Kilpailukielto työ- ja toimisuhteissa. Defensor Legis (DL) N:o 5/2003, s. 777-785. (Bruun 2003)
- Bruun, Niklas: Konkurrensklausuler och företagshemligheter i komparativ belysning. Teoksessa Festskrift till Lars Pherson, s. 55-61. Jure Förlag AB, Stockholm 2016. (Bruun 2016)
- Bruun, Niklas – von Koskull, Anders: Työoikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2012. (Bruun – von Koskull)
- Bygglin, Gustav: Om franchiseavtal och upplösningsfrihet med särskild hänsyn till förhållandena på dagligvaruhandelns område. Oikeustiede–*Jurisprudentia* -vuosikirja XI, s. 93-157. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1978. (Bygglin)
- Calissendorff, Gotthard: Grönfors, Kurt, Avtalsgrundande rättsfakta – några synpunkter. Juridisk Tidskrift (JT) 1993-94, s. 236-241. (Calissendorff)

- Canaris, Claus-Wilhelm – Grigoleit, Hans Christoph: Interpretation of Contracts. Teoksessa Towards a European civil Code, s. 587-618. Fourth Revised and Expanded Edition. Kluwer Law International Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2011. (Canaris – Grigoleit)
- Carr, Indira – Lewis, David: Combating Corruption through Employment Law and Whistleblower protection. Industrial Law Journal, Volume 39, Issue 1, 1 March 2010, s. 52-81. (Carr – Lewis)
- Castrén, Martti: Liikesalaisuuksien oikeussuojasta yhteistoimintasuhhteissa ja niiden jälkeen. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1973. (Castrén 1973)
- Castrén, Martti: Affärshemligheter i finsk rätt i relation till anställda och f. d. anställda. Nordiskt Industriellt Rättsskyd (NIR) 1/1988, s. 62-70. (Castrén 1988)
- Castrén, Martti: Droit du travail et liberté d'expression. La Liberté d'expression et d'information. XIèmes Journées juridiques franco-nordiques, s. 67-75. Finnish Lawyers, Helsinki 2000. (Castrén 2000)
- Christou, Richard: Drafting Commercial Agreements. Fourth edition. Sweet & Maxwell, London 2009. (Christou)
- Chydenius, Wilhelm: Om tjänstlega. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT) 1906, s. 139-186. (Chydenius)
- Chydenius, Wilhelm: Om arbetskontrakt enligt finsk rätt. Helsinki 1907. (Chydenius 1907)
- Crump. D. W.: Dix & Crump on Contracts of Employment. Sixth edition. Butterworths, London 1980. (Crump. D. W.)
- Dahlberg, Maija – Paso, Mirjami: Kansallisen lainsäädännön, ihmisoikeussopimuksen ja unionin oikeuden tavoitteellinen tulkinta – mikä muuttuu? Lakimies (LM) 6-7/2020, s. 925-956. (Dahlberg – Paso)
- Dalbak, Camilla: Lojalitetsplikt som grunnlag for å begrense og utvide fleksibilitet i avtaleforhold. Lov og Rett 10/2007, s. 598-612. (Dalbak)
- Dasgupta, Siddhartha – Kesharwani Ankit: Whistleblowing: A Survey of Literature. The IUP Journal of Corporate Governance, Vol. IX, No. 4, 2010, s. 57-70. (Dasgupta – Kesharwani)
- Davis, Michael: Whistleblowing. Teoksessa The Oxford Handbook of Practical Ethics, s. 539-563. Oxford University press, Oxford 2003. (Davis 2003)
- Deakin, Simon – Morris, Gillian S.: Labour Law. Fourth edition. Hart Publishing, Oregon 2005. (Deakin – Morris)
- De Cuyper, Nele – De Witte, Hans – Krausz, Moshe – Mohr, Gisela – Rigotti, Thomas: Individual and Organizational Outcomes of Employment Contracts. Teoksessa Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being. An International Study. Oxford University Press, Oxford 2010, s. 65-87. (De Cuyper et al.)
- De Schutter, Olivier: Human Rights in Employment Relationships: Contracts as Power. Teoksessa The European Convention on Human Rights and the Employment Relation, s. 105-139. Hart Publishing Ltd, Oxford 2013. (De Schutter)

- Despax, Michel: L'évolution du rapport de subordination. *Droit Social* 1/1982, s. 11-19. (Despax 1/1982)
- Despax, Michel – Rojot, Jacques: *Labour Law and Industrial Relations in France*. Kluwer, Deventer, The Netherlands 1987. (Despax – Rojot)
- Domeij, Bengt: *Patentavtalsrätt: Licenser, överlåtelse och samägande av patent*. Andra upplagan, Norstedts juridisk, Stockholm 2010. (Domeij)
- Dworking, Ronald: *Taking Rights Seriously*. Tenth impression, Duckworth, London 2002. (Dworking)
- Engblom, Matleena: *Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*. WSOY, Helsinki 2002. (Engblom)
- Engblom, Matleena: *Kohtuuden käsitteestä ja ilmenemistavoista*. Teoksessa *Työoikeus tänään*. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007, s. 17-25. Turun yliopisto, Turku 2007. (Engblom 2007)
- Engblom, Matleena: *Työsuhteen ehdot: Määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen*. 2., uudistettu painos. Sanoma Pro Helsinki 2013. (Engblom 2013)
- Ehrnroot, Leo: *Työohjeet ja niiden oikeudellinen järjestely: Sosiaalipoliittisia tutkielmia*. Suomen teollisuushallituksen tiedonantoja, Helsinki 1908. (Ehrnroot)
- van Erp, J.H.M.: *The Pre-contractual Stage*. Teoksessa *Towards a European civil code*, s. 493-513. Fourth Revised and Expanded Edition. Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2011. (van Erp)
- Evald, Jens: *Retsmisbrug i formueretten*. Jurist- og Økonomforbundet København 2001. (Evald)
- Evju, Stein: *Arbetsrätten i Norden: Pohjoismaiden työoikeus* s. 225-316. Nordisk Ministerråd. Stockholm 1990. (Evju)
- Ewin. R.E.: *Corporate Loyalty: Its Objects and its Grounds*. *Journal of Business Ethics* 12(5)/1993, s. 387-396. (Ewin)
- Fahlbeck, Reinhold: *Företagshemligheter, konkurrensklausuler och yttrandefrihet*. Kommentar m m till lagen om skydd för företagshemligheter. Norstedts Juridic, Stockholm 1992. (Fahlbeck 1992)
- Fahlbeck, Reinhold: *Praktisk arbetsrätt*. Liber-Hermod, Malmö 1994. (Fahlbeck 1994)
- Fahlbeck, Reinhold: *Employee Loyalty in Sweden*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 20, Number 2 (1999), s. 297-319. (Fahlbeck 1999)
- Fahlbeck, Reinhold: *Lagen om skydd för företagshemligheter. En kommentar och rättsöversikter*. Andra upplagan. Norstedts juridik, Stockholm 2004. (Fahlbeck 2004)
- Fahlbeck, Reinhold: *Bed och arbeta. Om religionsfrihet i arbetsliv och skola*. Liber, Malmö 2011. (Fahlbeck 2011)
- Fahlbeck, Reinhold: *Lagen om skydd för företagshemligheter. En kommentar och rättsöversikter*. Tredje upplagan. Norstedts juridik, Stockholm 2013. (Fahlbeck 2013)

- Fletcher, George P.: *Loyalty: An Essay on the Morality of relationships*. Oxford University Press, Oxford 1995. (Fletcher)
- Flodgren, Boel: *Förutsättningsläran – ett viktigt complement till avtalslagen*. *Avtalslagen 90 år. Aktuell nordisk rättspraxis*, s. 385-401. Norstedts juridisk, Stockholm 2005. (Flodgren 2005)
- Flodgren, Boel – Hyden, Håkan – Sandström, Torsten: *Arbetsrätt: Om rättens innehåll och tillämpning i arbetslivet*. LiberLäromedel, Lund 1981. (Flodgren et al.)
- Fougner, Jan: *Arbeidsavtalen: Utvalgte emner*. Tano Aschehoug, Oslo 1999. (Fougner)
- Furnham, Adrian – Taylor, John: *The Dark Side of Behaviour at Work: Understanding and Avoiding Employees Leaving, Thieving and Deceiving*. Basingstoke. Palgrave Macmillan, New York, N.Y., 2004. (Furnham – Taylor)
- Geare, A.J.: *An Employee's Duty of Loyalty: New Zealand Law and Practice*. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 20, Number 2 (1999), s. 283-295. (Geare)
- Glavå, Mats: *Arbetsrätt*. Andra upplagan. Studentlitteratur, Lund 2011. (Glavå)
- Gomard, Bernhard: "Letters of intent» (hensigtserkläringer). *De nordiske juristmøter Forhandlingene ved det 30. nordiske juristmøtet Oslo 15. - 17. august 1984*. Del 1. - 1984. - S. 245-312. Del 2. - 1984. - S. 441-472. (Gomard)
- Gordley, James: *Good faith in contract law in the medieval ius commune*. *Teoksessa Good Faith in European Contract Law*, s. 93-117. Cambridge University Press, Cambridge 2000. (Gordley)
- Goulding, Paul – Mulcahy, Jane: *Protecting the Business: Good Faith, Competition and Confidentiality*. Blackstone Chambers, London 2005. (Goulding – Mulcahy)
- Grönfors, Kurt: *Avtal och omförhandling*. Nerenius & Santérus, Stockholm 1995. (Grönfors 1995a)
- Grönfors, Kurt under medverkan av Dotevall, Rolf: *Avtalslagen*. Tredje upplagan, Frizes, Stockholm 1995. (Grönfors 1995b)
- Grönfors, Kurt: *Avtal och association*. Nerenius & Santérus, Stockholm 1997. (Grönfors 1997)
- Grönfors, Kurt: *Avtalsgrundande rättsfakta*. Nerenius & Santérus, Stockholm 1998. (Grönfors 1998)
- Grönfors, Kurt – Dotevall, Rolf: *Avtalslagen*. En kommentar. Fjärde upplagan, Nerenius & Santérus, Stockholm 2010. (Grönfors – Dotevall)
- Guest, David E. – Isaksson, Kerstin – De Witte, Hans: *Introduction. Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being. An International Study*. Oxford University Press, Oxford 2010 s. 1-24. (Guest et al.)
- Guest, David E. – Clinton, Michael: *Causes and Consequences of the Psychological Contract*. *Teoksessa Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being. An International Study*. Oxford University Press, Oxford 2010, s. 121-160. (Guest – Clinton)

- Haarmann, Pirkko: Immateriaalioikeus. Viides, uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2014. (Haarmann)
- Hagstrøm, Viggo: Obligasjonsrett (i samarbeid med Magnus Aarbakke). 2. opplag. Universitetsforlaget, Oslo 2004. (Hagstrøm)
- Hakulinen, Y. J.: Obligationsrätt: I almänna läror. Söderström, Helsingfors 1962. (Hakulinen, Y. J. 1962)
- Hakulinen, Y. J.: Velvoiteoikeus I. Yleiset opit. Kirjayhtymä, Helsinki 1965. Hakulinen, Y. J. 1965)
- Halila, Heikki: Rakennuttajan tiedonantovelvollisuudesta rakennusurakassa. Econlaw, Helsinki 1981. (Halila 1981)
- Halila, Heikki: Oikeustapauskommentteja. Lakimies (LM) n:o 1986, s. 119-141. (Halila 1986)
- Hallberg, Pekka: Tuomioistuinten päätösten perusteleminen. Teoksessa Juhlajulkaisu Aulis Aarnio 1937 – 14/5 -1997, s. 26-34. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1997. (Hallberg 1997)
- Hallberg, Pekka: Perusoikeusjärjestelmä. Teoksessa Perusoikeudet, s. 29-59. Toinen uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2011. (Hallberg 2011)
- Hallberg, Pekka – Virkkunen, Janne: Freedom of Speech and Information in Global Perspective. Palgrave Macmillan, New York, NY 2017. (Hallberg – Virkkunen)
- Halpérin, Jean-Louis: Lex posterior derogat priori, lex specialis derogat generali. Jalons pour une histoire des conflits de normes centrée sur ces deux solutions concurrentes. Revue d'Histoire du Droit 80 (3-4) 2012, s. 353-397. (Halpérin)
- Harenko, Kristiina – Rapinoja, Ben: Immateriaalioikeudet työsuhteissa. Erityisesti työsuhdetekijänoikeudesta ja työsuhdekeksinnöistä. Tekniikan Akateemisten Liitto TEK ry / Uusi Insiööriiliitto UIL ry, Helsinki 2007. (Harenko – Rapinoja)
- Hargittai, Eszter – Hsieh, Yuli Patrick: Digital inequality. Teoksessa The Oxford Handbook of Internet Studies, s. 129-150. Oxford University press, Oxford 2013. (Hargittai – Hsieh)
- Hasselbalch, Ole: Tjenstlige loyalitetsplikter – belysning af en interesseafvejning mellem parterne i det lønnede arbejdsforhold med udgangspunkt i dansk ret. TfR 1980, s. 639-679. (Hasselbalch 1980)
- Hasselbalch, Ole: Arbetsrätten i Norden: Pohjoismaiden työoikeus s. 5-82. Nordisk Ministerråd. Stockholm 1990. (Hasselbalch 1990)
- Hauge, Hilde: Samspillet mellom privatrett og offentlig rett på avtalerettens område. Teoksessa Aftaleloven 100 år: Baggrund, status, udfordringer, fremtid; s. 131-152. Djøf, Copenhagen 2015. (Hauge)
- Havansi, Erkki: Panttioikeus osakkeeseen. Toinen osa. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1981. (Havansi 1981)
- Havansi, Erkki: Esinevakuusoikeudet: Panttioikeus – Pidätysoikeus – Omistuksenpidätys – Vakuusluovutus. Toinen uudistettu painos. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1992. (Havansi 1992)

- Heiskanen, Jussi: Kilpailukieltosopimuksen edellytykset työsopimuslain mukaan. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 129-143. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Heiskanen 2009)
- Heiskanen, Jussi: Kiihottaminen kansanryhmää vastaan. Teoksessa Kirjoituksia viestintäoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 25-40. Hakapaino Oy, Helsinki 2010. (Heiskanen 2010)
- Helander, Petri: Perusoikeuskirjan yleiset määräykset ja perusoikeuksien konstitutionaalinen konteksti. Teoksessa Perusoikeudet EU:ssa, s. 89-136. Kauppakaari, Lakimiesliiton Kustannus, Helsinki 2001. (Helander)
- Helin, Markku: Perusoikeuksilla argumentoinnista. Varallisuus, vakuudet ja velkojat. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952 – 9 / 6 – 2012, s. 11-30. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2012. (Helin)
- Hellner, Jan: Standardavtal vid avtalsslutande. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT) 1979, s. 218-300. (Hellner 1979)
- Hellner, Jan: Kommersiell avtalsrätt: kompendium. Andra upplagan. Stiftelsen Juristförlaget vid Stockholms universitet Stockholm 1987. (Hellner 1987)
- Hellner, Jan – Hager, Richard – Persson, Annina H.: Speciell avtalsrätt II: kontraktsrätt. H. 1, Särskilda avtal. Sjätte upplagan 1 häftet. Norstedts juridik, Stockholm 2015. (Hellner et al.)
- Hemmo, Mika: Irtisanomisvapaus ja pitkäkestoiset liikesopimukset. Defensor Legis (DL) n:o 3/1996, s. 328-345. (Hemmo 1996)
- Hemmo, Mika: Sopimus ja delikti. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1998. (Hemmo 1998)
- Hemmo, Mika: Prekontraktuaaliset sopimukset ja neuvotteluvastuun sääntely. Juhlajulkaisu Jukka Peltonen 60 vuotta, s. 77-89. Helsinki 1999. (Hemmo 1999)
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeus II. Talentum, Helsinki 2003. (Hemmo II)
- Hemmo, Mika: Vahingonkorvausoikeus. WSOYPro, Helsinki 2005. (Hemmo 2005)
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeus III. Talentum, Helsinki 2005. (Hemmo 2005a)
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeuden oppikirja. Talentum, Helsinki 2006. (Hemmo 2006)
- Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden perusteet. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2007. (Hemmo 2007)
- Hemmo, Mika: Sopimusoikeus I. Talentum, Helsinki 2007. (Hemmo 2007 I)
- Hemmo, Mika: Korvattavat vahingot. Teoksessa Varallisuus oikeus s. 676-686. Toinen, uudistettu painos. Helsinki 2012. (Hemmo 2012)
- Hemmo, Mika: Velvoiteoikeuden perusteet. Toinen, uudistettu painos. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2013. (Hemmo 2013)
- Hepple, Bob: Employee Loyalty in English Law. Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 20, Number 2 (1999), s. 205-224. (Hepple)

- von Hertzen, Hannu: Sopimusneuvottelut. Siviilioikeudellinen tutkimus. Suomen lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1983. (von Hertzen)
- Hesselink, Martijn W.: The Concept of Good Faith. Teoksessa Towards a European civil Code, s. 619-649. Fourth Revised and Expanded Edition. Kluwer Law International, the Hague 2011. (Hesselink)
- Hidén, Mikael: Perusoikeuksien yleisiä kysymyksiä: Teoksessa Perusoikeudet Suomessa, s. 1-27. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1999. (Hidén)
- Hiekkaranta, Juha-Veikko: Toimeksisaajan velvollisuuksista eräissä kaupallisissa toimeksiantosopimuksissa. Suomalaisen lakimiesyhdistyksen julkaisuja, B-sarja, 149, Turku 1969. (Hiekkaranta 1969)
- Hietala, Harri: Paikallinen sopiminen työtuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007, s. 27-39. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2007. (Hietala 2007)
- Hietala, Harri – Hurmalainen, Mikko – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja ehdot erityistilanteissa. Alma Talent, Helsinki 2017. (Hietala et al. 2017)
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus. 5., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2012 (Hietala – Kaivanto 2012)
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työsopimus ja johtajasopimus. 6., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2017 (Hietala – Kaivanto 2017)
- Hietala, Harri – Kaivanto, Keijo: Työaikalaki käytännössä. Talentum, Helsinki 2014. (Hietala – Kaivanto 2014)
- Hietala, Harri – Kahri, Tapani – Kairinen, Martti – Kaivanto, Keijo: Työsopimuslaki käytännössä. 6., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2016. (Hietala et al. 2016)
- Hirvelä, Päivi – Heikkilä, Satu: Ihmisoikeudet. Käsikirja EIT:n oikeuskäytäntöön. 2., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2017. (Hirvelä – Heikkilä)
- Hirvi, Harri: Lojaalisuus pankkisuhteissa. Teoksessa Lojaliteettiperiaate. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö – tutkimusprojektin seminaarin 11.11.1994 alustukset, s. 25-55. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1994. (Hirvi)
- Hoikka, Mikko: Sananvapaus Euroopan unionin oikeudessa. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2009. (Hoikka)
- Holm, Andreas: Den avtalsgrundade lojalitetsplikten – en allmän rättsprincip. 2:a tryckningen. Ekonomiska institutionen, Linköping 2005. (Holm)
- Holmbäck, Ulf: Studier i förutsättningslärans terminologi. Uppsala 1970. (Holmbäck)
- Honkasalo, Brynolf: Soimauksen todistettavuus kunnianloukkauksessa. Defensor Legis (DL) 1969, s. 387-399. (Honkasalo 1969)
- Honkasalo, Brynolf: Suomen rikosoikeus. Erityinen osa I 1. Henkilöön kohdistuvat rikokset. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1970. (Honkasalo 1970)
- Hoppu, Esko: Kauppa- ja varallisuus oikeuden pääpiirteet. 3. uudistettu ja täydennetty painos. Econlaw, Helsinki 1993. (Hoppu 1993)

- Hornsey, Matthew – Jetten, Jolanda.: Loyalty without Conformity: Tailoring Self Perception as a Means of Balancing Belonging and Differentiation. *Self and Identity*, 01 January 2005, Vol.4(1), s. 81-95. (Hornsey – Jetten)
- Hov, Jo – Høgberg, Alf Petter: *Alminelig avtalerett*. Calax, Oslo 2009. (Hov – Høgberg,)
- Huhtamäki, Ari: Hyvä pankkitapa. Teoksessa *Hyvä tapa. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö -tutkimusprojektin seminaarin 12.11.1992 alustukset*, s. 17-44. Turun yliopisto, Turku 1992. (Huhtamäki 1992)
- Huhtamäki, Ari: Luotonantajan vastuu. *Lender Liability Suomessa – velvoiteoikeudellinen tutkimus luotonantajan vastuusta luotonottajaa kohtaan erityisesti USA:n oikeuteen verrattuna*. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1993. (Huhtamäki 1993)
- Huhtamäki, Heikki A: Pätevä kilpailukieltosopimus. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2010. (Huhtamäki, H. 2010)
- Huhtamäki, Heikki A: Kilpailukiello ja salassapito sopimussuhteissa. Helsingin kamari, Helsinki 2014. (Huhtamäki H. 2014)
- Huhtanen, Raija: Viranomaisten tietojen vaihto ja yksityisen oikeusturva sosiaalioikeudessa. Teoksessa *Avoin, tehokas ja riippumaton. Olli Mäenpää 60 vuotta juhla kirja*, s. 55-68. Edita, Helsinki 2010. (Huhtanen)
- Hultmark, Christina: Lojalitetsplikten i avtalsförhållanden – närmare bestämt upplysningsplikten rörande rådighetsinskränknin vid köp av kiosk-rörelse. *Juridisk Tidskrift (JT) n:o 4/1991-92*, s. 701-704. (Hultmark 4/1991-92)
- Hultmark, Christina: Upplysningsplikt vid ingående av avtal. Juristförlaget, Stockholm 1993. (Hultmark 1993)
- Hultmark, Christina: Anm. Av Kurt Grönfors, Avtal och omförhandling. *Svensk Juristtidning (SvJT) 1995*, s. 366-368. (Hultmark 1995)
- Huovinen, Sakari: Matkalla sananvapauden yhteiskäyttöiseen ulottuvuuteen. *Lakimies (LM) 2/2010*, s. 143-159. (Huovinen)
- Husa, Jaakko: Sosiaaliset perusoikeudet ja perusoikeusjärjestelmä – eräitä näkökohtia perusoikeusjärjestelmän sisäisestä systematiikasta. Teoksessa *Juhla kirja Pertti Arajärvi 1948 – 2/6 – 2008*, s. 13-26. Joensuun yliopisto, Joensuu 2008. (Husa)
- Håstad, Tony: Reform av de nordiska avtalslagarna? *Det 32. nordiske juristmøde Reykjavik 22. – 24. august 1990*, s. 247-283. (Håstad 1990)
- Håstad, Torgny: Avtalslagens model för avtalsingående, dissens, fullmakt, misstag med mera. Teoksessa *Aftaleloven 100 år: Baggrund, status, udfordringer, fremtid*; s. 165-188. Djøf, Copenhagen 2015. (Håstad 2015)
- Häyhä, Juha: Työsopimuksen tulkinnasta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1991, s. 21-36. Työoikeudellinen yhdistys ry, Helsinki 1991. (Häyhä 1991)
- Häyhä, Juha: Lojaliteettiperiaate ja sopimusoppi. *Defensor Legis (DL) n:o 3/1996*, s. 313-327. (Häyhä 1996)
- Häyhä, Juha: Oikeusperiaatteet ja sopimuksen purkaminen. Teoksessa *Juhla kirja: Kaarlo Tuori 50 vuotta*, s. 115-142. Helsingin yliopiston julkisoikeuden laitos, Helsinki 1998. (Häyhä 1998)

- Häyhä, Juha: Yksityisoikeus ja solidaarisuus. Teoksessa Pieniä kertomuksia hyvinvointivaltion siviilioikeudesta, s. 45-92. Werner Söderström Lakitieto, Helsinki 2000. (Häyhä 2000)
- Hölttä, Kalevi: Työnantajien painostustoiminta. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1984. in memorian Kaarlo Sarkko 29.1.1938 – 28.7.1983, s. 43-48. Työoikeudellinen yhdistys ry, Helsinki 1985. (Hölttä 1985)
- Hölttä, Kalevi: Toimintaoikeudet ja työtaisteluvapaus: valtiosääntöoikeudellinen tutkimus poliittisista perusoikeuksista ja työtaisteluvapaudesta perusoikeuksina. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2012. (Hölttä 2012)
- Hölttä, Kalevi: Kansalaistoiminta: Lailliset oikeudet. Into Kustannus Oy, Helsinki 2013. (Hölttä 2013)
- Hölttä, Kalevi: Kuri. Into Kustannus Oy, Helsinki 2018. (Hölttä 2018)
- Høgberg, Alf Petter: Kontraktstolkning. Særlig om tolkningsstiler ved fortolkning av skriftlige kontrakter. Universitetsforlaget, Oslo 2006. (Høgberg)
- Innanen, Antti – Saarimäki, Jarkko: Internetoikeus. 2., uudistettu painos. Edita, Helsinki 2012. (Innanen – Saarimäki)
- Isaksson, Kerstin – Gracia, Francisco J. – Caballer, Amparo – Peiró, José Maria: Mutuality and Reciprocity in the Psychological Contracts of Temporary and Permanent Workers. Teoksessa Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being. An International Study. Oxford University Press, Oxford 2010, s. 161-183. (Isaksson et al.)
- Isekskog, Tommy: Ogiltiga anställningsavtal. Allmänna förlaget, Stockholm 1987. (Isekskog 1987)
- Isekskog, Tommy: Uppsägning av personliga skäl. Allmänna förlaget, Stockholm 1988. (Isekskog 1988)
- Isekskog, Tommy: Missbruk och Anställningsskydd. Aktuell arbetsrätt: Consensus, Knivsta 1999. (Isekskog 1999)
- Isekskog, Tommy: Personaljuridik. Tjugofjärde upplagan. Norstedts Juridik AB, Stockholm 2011. (Isekskog 2011)
- Jakhellin, Henning: Arbeidsretten: Knophs oversikt over Norges rett, s. 580-617. Ellefte utgave. Univ.-forl Oslo 1998. (Jakhellin)
- Jalanko, Risto: Määräaikainen työsopimus oikeuskäytännössä 1991-2008. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 23-42. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Jalanko)
- Jokela, Heikki: Kestopimusten sopeuttaminen muuttuneisiin olosuhteisiin. Defensor Legis (DL) 5 – 6 / 1978, s. 133-171. (Jokela)
- Jubb, Peter. B.: Whistleblowing: A Restrictive Definition and Interpretation. Journal of Business Ethics 21/1999, s. 77-94. (Jubb)
- Jyräntä, Antero – Husa, Jaakko: valtiosääntöoikeus. CC Lakimiesliiton kustannus cop. Helsinki 2012. (Jyräntä – Husa)

- Kahri, Tapani – Hietala, Harri: Työsopimuslaki. 10. uudistettu painos. WSOY, Helsinki 1999. (Kahri – Hietala)
- Kairinen, Martti: Perussuhdeteoriasta työoikeuden yleisten oppien osana. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1979. (Kairinen 1979)
- Kairinen, Martti: Direktio-oikeuden käsitteestä Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1983. Juhlajulkaisu Antti Johannes Suviranta 1923 – 30/11 – 1983, s. 53-65. Työoikeudellinen yhdistys ry, Helsinki 1983. (Kairinen 1983)
- Kairinen, Martti: Oikeusjärjestelmä ja työoikeus. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1984. in memorian Kaarlo Sarkko 29.1.1938 – 28.7.1983, s. 49-60. Työoikeudellinen yhdistys ry, Helsinki 1985. (Kairinen 1985)
- Kairinen, Martti: Modernin työoikeuden kehityshistoria. Teoksessa Suomen oikeushistorian pääpiirteet: Sukuvallasta moderniin oikeuteen, s. 225-241. Gaudeamus, Helsinki 1991 (Kairinen 1991)
- Kairinen, Martti: Työoikeus ja perussuhdeteoria. Lakimies (LM) 2/1998, s. 193-210. (Kairinen 1998)
- Kairinen, Martti: Työoikeuden käsite ja järjestelmä. Teoksessa Työoikeus s. 35-45. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Kairinen 2006)
- Kairinen, Martti: Työoikeuden normijärjestelmä. Teoksessa Työoikeus s. 47-99. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Kairinen 2006a)
- Kairinen, Martti: Työsopimus ja sen luonne. Teoksessa Työoikeus s. 155-191. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Kairinen 2006b)
- Kairinen, Martti: Työoikeus perusteineen. 11. uudistettu painos. Työelämän tietopalvelu, Masku 2009. (Kairinen 2009)
- Kairinen, Martti: Työoikeuden normijärjestelmä. Teoksessa Työoikeus s. 45-98. Viides, uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2006. (Kairinen 2018)
- Kairinen, Martti: Työoikeuden normijärjestelmä. Teoksessa Työoikeus s. 45-98. Viides, uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2006. (Kairinen 2018a)
- Kairinen, Martti – Murto, Jari – Ihalainen, Esa – Kivelä, Mira: Paikallisen sopimisen oikeudelliset perusteet. Teoksessa Paikallinen sopiminen yksityisellä sektorilla: tutkimus paikallisen sopimisen oikeudellisista perusteista ja käytännön toiminnasta työelämän yksityisellä sektorilla, s. 13-77. Turun yliopisto, Turku 2008. (Kairinen et al.)
- Kaisto, Janne: Tiesi tai olisi pitänyt tietää. Varallisuus oikeudellinen tutkimus perustellun vilpittömän mielen vaatimuksesta KK 11:4 ja 12:4:n sekä VKL 14 §:n mukaan. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1997. (Kaisto 1997)
- Kaisto, Janne: Oikeustoimiopin perusteet. Kauppakamari Helsinki 2015. (Kaisto 2015)
- Kaisto, Janne – Kallio, Ilari: Työsopimuksen tunnusmerkit. CC Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2011. (Kaisto – Kallio)

- Kaivanto, Keijo: Kilpailukieltosopimuksen pätevyydestä. Teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007, s. 41-50. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2007. (Kaivanto)
- Kallio, Teuvo: Työsopimuksen irtisanomisperusteista. Tutkimus työntekijän yleisen irtisanomissuojan asiallisista edellytyksistä. Toinen painos. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1978. (Kallio 1978)
- Kallio, Teuvo: Irtisanomissyyntä riittävydestä työsopimussuhteissa. Defensor Legis (DL) 7 – 8 / 1978, s. 263-279. (Kallio 1978a)
- Kangas, Urpo: Uskottu mies holhousoikeuden järjestelmässä. Juridica, Vantaa 1987. (Kangas)
- Kanninen, Heikki: Oikeusturvakeinot Euroopan yhteisön oikeusjärjestelmässä. Teoksessa Eurooppa tänään. Eurooppaoikeuden erityiskysymyksiä 1992, s. 1-16. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1992. (Kanninen)
- Kant, Immanuel: Siveysopilliset pääteokset. Porvoo 1931. (Kant)
- Karapuu, Heikki – Lavapuro, Juha: Oikeus työhön ja elinkeinovapaus (PL 18 §). Teoksessa Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos, s. 671-710. Werner Söderström lakitieto WSLT Helsinki 2011. (Karapuu, Heikki – Lavapuro)
- Karhu, Juha: Perusoikeudet ja oikeuslähteoppi. Lakimies (LM) 5/2003, s. 789-807. (Karhu 2003)
- Karhu, Juha: Lojaliteettiperiaate sopimusoikeudessa – oikeudellista peruskartoitusta. Teoksessa Juhlajulkaisu Leena Kartio 1938 – 30/8 – 2008, s. 101 – 116. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2008. (Karhu 2008)
- Karhu, Juha: Perusoikeusnäkökohtia esineoikeudellisista kollisionratkaisuperiaatteista. Varallisuus, vakuudet ja velkojat. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952 – 9 / 6 – 2012, s. 117-133. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2012. (Karhu 2012)
- Karhu, Juha: Den nordiska avtalsrättens byggstenar. Teoksessa Aftaleloven 100 år: Baggrund, status, udfordringer, fremtid; s. 89-104. Djøf, Copenhagen 2015. (Karhu 2015)
- Karhu, Juha: Oikeudellinen kokemus oikeuslähteenä. Lakimies (LM) 7-8/2019, s. 1068-1075. (Karhu 2019)
- Karhu, Juha: Kohti 2000-luvun oikeuslähteoppia. Lakimies (LM) 7-8/2020, s. 1017-1034. (Karhu 2020)
- Karhu, Juha – Tolonen, Hannu: Yleiset periaatteet. Teoksessa Varallisuus-oikeus s. 71-82. Toinen, uudistettu painos. Sanoma Pro, Helsinki 2012. (Karhu – Tolonen 2012a)
- Karhu, Juha – Tolonen, Hannu: Yhdenvertaisuus. Teoksessa Varallisuus-oikeus s. 90-95. Toinen, uudistettu painos. Sanoma Pro, Helsinki 2012. (Karhu – Tolonen 2012b)
- Karhu, Juha – Tolonen, Hannu: Yleisten periaatteiden merkitys ja niiden yhteensovittaminen. Teoksessa Varallisuus-oikeus s. 143-166. Toinen, uudistettu painos. Sanoma Pro, Helsinki 2012. (Karhu – Tolonen 2012c)

- Karhu, Juha – Tolonen, Hannu – Ämmälä, Tuula: Yhdenvertaisuus. Teoksessa Varallisuus oikeus s. 101-108. Toinen, uudistettu painos. Sanoma Pro, Helsinki 2012. (Karhu et al. 2012)
- Karhu, Juha – Ämmälä, Tuula: Hyvän tavan vastaisuus. Teoksessa Varallisuus oikeus s. 137-143. Toinen, uudistettu painos. Sanoma Pro, Helsinki 2012. (Karhu – Ämmälä 2012)
- Karlgren, Hjalmar: 33 § avtalslagen. Svensk Juristtidning (SvJT) 18/1933, s. 218-255. (Karlgren 1933)
- Karlgren, Hjalmar: Avtalsrättsliga spörsmål. Lund 1940. (Karlgren 1940)
- Karlgren, Hjalmar: Kristen Andersen. Norsk kjøpsrett i hovedtrekk. Grundt Tamum. Oslo 1945. 162 s. Kr. 7.85. Svensk Juristtidning (SvJT) 1946, s. 546-549. (Karlgren 1946)
- Karlgren, Hjalmar: Avtalsrättsliga spörsmål. Andra upplagan. Norstedt, Stockholm 1954. (Karlgren 1954)
- Karlgren, Hjalmar: Anm. Av Lennart Vahlén: Avtal och tolkning. Svensk Juristtidning (SvJT) 1961, s. 212-220. (Karlgren 1961)
- Kartio, Leena: Sopimus ja kolmas. Teoksessa Juhlajulkaisu: Aulis Aarnio 1937 – 14 / 5 – 1997, s.152-163. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1997. (Kartio)
- Kartio, Leena: Esineoikeuden esine tutkimuspöydällä. Teoksessa Minun metodini. WSOY, Porvoo 1997. (Kartio 1997)
- Kartio, Leena – Tammi-Salminen, Eva: Julkisuusperiaate ja vilpittömän mielen suoja esineoikeudessa. Teoksessa Varallisuus oikeus, s. 775-784. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro Helsinki 2012. (Kartio – Tammi-Salminen)
- Kavonius, Petter: Oikeusperiaatekin velvoittaa! Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2001. (Kavonius)
- Kekkonen, Jukka: Taloudellisen lainsäädännön liberalisoiminen. Teoksessa Suomen oikeushistorian pääpiirteet: Sukuvallasta moderniin oikeuteen, s. 188-201. Gaudeamus, Helsinki 1999. (Kekkonen)
- Kelsen, Hans: Puhdas oikeusoppi. WSOY; Porvoo, Helsinki 1968. (Kelsen)
- Kivimäki, T. M.: Työsopimuslain 1 §. Defensor Legis (DL) 1930, s 295-300. (Kivimäki, T. M)
- Kivimäki, T. M. – Ylöstalo, Matti: Suomen siviilioikeuden oppikirja. Yleinen osa. Neljäs, lyhennetty painos. WSOY, Porvoo 1981. (Kivimäki, T. M. – Ylöstalo)
- Kivivuori, Antti: Lain esityöt oikeuslähteenä – lainvalmistelijan näkökulma. Teoksessa Lain esityöt oikeuslähteenä. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan 26.4.1990 järjestämässä tilaisuudessa pidetyt alustukset, s. 7-23. Turun yliopisto, Turku 1990. (Kivivuori)
- Klami-Wetterstein, Paula: Från förhandlingsfrihet till förhandlingsbundenhet. Ansvarsgrundade förklaringar och beteenden i prekontraktuella tvåpartsförhållanden och vid avtalsingående. Turun yliopiston oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2016. (Klami-Wetterstein)

- Klami-Wetterstein, Paula: Sopimussakko ja sen käyttötarkoitukset Suomen sopimusoikeudessa. *Lakimies (LM)* 5/2020, s. 634-661. (Klami-Wetterstein 5/2020)
- Kleinman, Jan: Ren förmögenhetsskada. Särskilt vid vilseledande av annan än kontraktspart. Juristförlaget, Stockholm 1987. (Kleinman 1987)
- Kleinmann, Jan: Skadeståndsgrundande uppträdande vid avtalsförhandlingar. *Juridisk Tidskrift (JT)* 1/1991-92, s. 125-140. (Kleinman 1/1991-92)
- Kleinman, Jan: Utomkontraktuella lojalitetsplikter – ett sakrättsligt problem? Teoksessa *Festskrift till Gösta Walin*, s. 207-225. Norstedts Juridik, Stockholm 2002. (Kleinman 2002)
- Kohonen, Merja: Lojaliteettiperiaate erityisesti yhteistyösopimuksissa. Teoksessa *Sopimusoikeudellisia kirjoituksia*, s. 123 – 140. Turun yliopisto, Turku 1997. (Kohonen)
- Koivaara, Pekka: Vallan kolmijako-oppi – viiesimerkkitapausta vallanjaon toteutumisesta. Pro-gradu -tutkielma. Itä-Suomen yliopisto, Joensuu / Kuopio 2017. (Koivaara)
- Koivisto, Ida: Ohjattua vapautta? Itsemääräämisoikeus hallinnan välineenä. *Lakimies (LM)* 6/1018, s. 627-650. (Koivisto)
- Koivumäki, Elina – Häkkänen, Petteri: Markkinointijuridiikka. Kauppakamari, Helsinki 2018. (Koivumäki – Häkkänen)
- Kokko, Mira: Liikesalaisuusdirektiivin vaikutukset kansalliseen liikesalaisuuksien suojaan. Teoksessa *Immateriaalioikeudet ja yleinen etu*, s. 243-258. Alma Talent, Helsinki 2017. (Kokko)
- Kolehmainen, Simo: Syyteoikeudesta sananvapausrikoksissa. Valtakunnansyyttäjänvirasto, Helsinki 2009. (Kolehmainen)
- Kolehmainen, Antti: Siviilioikeus. Teoksessa *Oikeudellisen ajattelun perusteita*, s. 51-68. Itä-Suomen yliopisto, Joensuu 2018. (Kolehmainen, A.)
- Komulainen, Vesa: Kilpailevan toiminnan kieltö. Teoksessa *Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja*, s. 115-127. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Komulainen)
- Konstari, Timo: Virkamiehen ilmaisuvapaus. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1986. (Konstari)
- Korhonen, Merja: Lojaliteettiperiaate erityisesti yhteistyösopimuksissa. Teoksessa *Sopimusoikeudellisia kirjoituksia*, s. 123 – 140. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisuja, Turku 1977 (Korhonen, M.)
- Korhonen, Petteri: Om den immaterialrättsliga lojalitetspliktens teoretiska grundvalar. *Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT)* 1/2006 s. 22-52. (Korhonen 1/2006)
- Korhonen, Petteri: Lojalitetsplikt som ansvarsgrund inom immaterialrätten. *Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT)* 4/2006 s. 345-394. (Korhonen 4/2006)
- Korhonen, Petteri: Paternitetsrätt och nytt artistnamn. Kommentar till HD 2005:92: Nordiskt Immateriellt Rättsskydd (NIR) 2/2007 s. 178-185. (Korhonen 2/2007)

- Korhonen, Petteri: Om lojalitet och varumärkesskyddets gränser. Kommentar till HD 2006:17 (NIR 2007 s. 303). Nordiskt Immateriellt Rättsskydd (NIR) 6/2007 s. 570-577. (Korhonen 6/2007)
- Korpisaari, Päivi: Sananvapauslainsäädäntö 2000-luvulla. Teoksessa Sananvapaus Suomessa, s. 105-136. Tampere University Press, Tampere 2015. (Korpisaari 2015)
- Korpisaari, Päivi: Painovapaus Suomessa. Teoksessa Sananvapaus 250 vuotta: painovapaus ja julkisuus Ruotsissa ja Suomessa - elävä perintö vuodelta 1766, s. 291-325. Sveriges Riksdag, Tukholma 2018. (Korpisaari 2018)
- Korpisaari, Päivi: Sananvapaus verkossa – yksilöön kohdistuva vihapuhe ja verkkoalustan ylläpitäjän vastuu. Lakimies (LM) 7-8/2019, s. 928-954. (Korpisaari 7-8/2019)
- Kortteinen, Juhani: Sananvapaus ihmisoikeutena. Teoksessa Sananvapaus Suomessa, s. 139-186. Tampere University Press, Tampere 2015. (Kortteinen)
- Koskinen, Pirkko K.: Työntekijän toimenkuvan muuttamisesta. Lakimies (LM) 1980, s. 635-657. (Koskinen, P. K. 1980)
- Koskinen, Pirkko K.: Kilpailukieltosopimuksesta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1991, s. 97-106. Työoikeudellinen yhdistys ry, Helsinki 1991. (Koskinen, P. K. 1991)
- Koskinen, Seppo: Kilpailevan toiminnan valmistelu ja työsuhteen päättäminen. Teoksessa Oikeuskäytäntö oikeuslähteenä. Yksityisoikeudellisia kirjoituksia, s. 91-139. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1991. (Koskinen 1991)
- Koskinen, Seppo: Sopimaton käytös ja työ sopimuksen päättäminen. Teoksessa Hyvän tavan vastaisuudesta, s. 81-136. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1993. (Koskinen 1993)
- Koskinen, Seppo: Esimiestehtävien muuttaminen irtisanomisperusteena. Teoksessa Heikomman suojasta. Yksityisoikeudellisia kirjoituksia, s. 71-129. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1995. (Koskinen 1995)
- Koskinen, Seppo: Johtavassa asemassa olevien yhteistyökyvyttömyys ja luottamuspuola (työ)sopimuksen päättämisperusteena. Teoksessa Vilpittömästä mielestä, s. 109-176. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1997. (Koskinen 1997)
- Koskinen, Seppo: Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä. Valintakoetta varten täydennetty painos. Oikeuskoulutus, Rovaniemi 1998. (Koskinen 1998)
- Koskinen, Seppo: Työsopimuksen päättäminen uudessa oikeuskäytännössä 2. Oikeuskäytäntöä, muutoksia ja vertailua virkasuhteisiin vuosilta 1996-1998. Oikeuskoulutus, Rovaniemi 1999. (Koskinen 1999)
- Koskinen, Seppo: Työntekijän velvollisuudet julkaistu teoksessa Encyclopaedia Iuridica Fennica IV. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1999, s. 705-708. (Koskinen 1999a)
- Koskinen, Seppo: Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite. Teoksessa Työoikeus s. 479-491. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Koskinen 2006a)

- Koskinen, Seppo: Päätttäminen henkilökohtaisilla perusteilla. Teoksessa Työoikeus s. 699-799. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Koskinen 2006b)
- Koskinen, Seppo: Työkyvyn arviointi ja työlainsäädäntö. Teoksessa Työoikeus tänään. Juhlajulkaisu Martti Kairinen 1947 – 24/6 – 2007, s. 69-87. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2007. (Koskinen 2007a)
- Koskinen, Seppo: Luottamuspuola johtavassa ja itsenäisessä asemassa olevien työsopimuksen päättämisperusteena. Varallisuus, vakuudet ja velkojat. Juhlajulkaisu Jarmo Tuomisto 1952 – 9 / 6 – 2012, s. 151-166. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, 2012. (Koskinen 2012)
- Koskinen, Seppo: Työnantajan oikeudet ja sosiaalinen media, Palveluesimies, 3/2012, s. 12-13. (Koskinen 3/2012)
- Koskinen, Seppo: Rikosoikeuden yleiset opit ja rikosvastuun perusteet. Teoksessa Rikosoikeus, s.159-194. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Koskinen 2013)
- Koskinen, Seppo: Työntekijän erityinen uskollisuusvelvoite. Teoksessa Työoikeus s. 599-611. Viides, uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2018. (Koskinen 2018)
- Koskinen, Seppo – Alapuranen, Leena – Heino, Anna-Maija – Lehtonen, Lasse: Henkilötietojen käsittely työelämässä. Editra, Helsinki 2012. (Koskinen et al. 2012a)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työhönotto ja työsopimuksen ehdot. WSOYpro, Helsinki 2008. (Koskinen et al. 2008)
- Koskinen, Seppo – Nieminen, Kimmo – Valkonen, Mika: Työsuhteen päättäminen. Toinen, uudistettu painos, Sanoma Pro, Helsinki 2012. (Koskinen et al. 2012b)
- Koskinen, Seppo – Ullakonoja, Vesa: Oikeudet ja velvollisuudet työsuhteessa. Editra, Helsinki 2009. (Koskinen – Ullakonoja)
- Koulu, Riitta: Jokakodin laajakaista – pääsy internetiin perusoikeutena. Lakimies (LM) 2/2012, s. 280-320. (Koulu)
- Krüger, Kai: Norsk kontraktsrett. Alma Mater forlag, Bergen 1989. (Krüger)
- Kröger, Tarja: Irtisanomisperusteiden harkinnasta. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1991, s. 131-157. Työoikeudellinen yhdistys, Helsinki 1991. (Kröger)
- Kulla, Heikki: Kantelu ja ilmianto viestintäoikeuden näkökulmasta. Teoksessa Viestintäoikeus, s. 145-181. WSOY Lakitieto, 2002. (Kulla 2002)
- Kulla, Heikki: KHO 1.8.2001/1727. Kirjallinen varoitus. Poliisi. Virka-aseman edellyttämä käytös. Työnjohtomääräys. Sananvapaus. Lakimies (LM) 3/2002 s. 446-456. (Kulla 3/2002)
- Kumlien, Mats: Continuity and Contract. Historical Perspectives on the Employee's Duty of Obedience in Swedish Labor Law. Institutet för rättshistorisk forskning, Stockholm 2004. (Kumlien)
- Kuosma, Tapio: Sananvapaus: Demokratian peruspilari. Livres 'Belles-Letters', Espoo 2015. (Kuosma)

- Kurtto, Hanna: Roikkolomautuksesta. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 157-171. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Kurtto)
- Källström, Kent – Malmberg, Jonas: Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten, andra upplagan. Iustus, Uppsala 2009. (Källström – Malmberg 2009)
- Källström, Kent – Malmberg, Jonas: Anställningsförhållandet: Inledning till den individuella arbetsrätten, 4:e upplagan. Iustus Förlag, Uppsala 2016. (Källström – Malmberg 2016)
- Laine, Mika: Sääntöjen ja periaatteiden välinen ero. Teoksessa Sopimusoikeudellisia kirjoituksia, s. 33-48. Turun yliopisto, Turku 1997. (Laine)
- Lammi, Sonja: Törkeän henkeen tai terveyteen kohdistuvan rikoksen valmistelua koskevan kriminalisoinnin hyväksyttävyys. Lakimies (LM) 5/2018, s. 541-566. (Lammi)
- Lando, Ole: Kontraktsretten i et europæisk og internationalt perspektiv. Avtalslagen 90 år. Aktuell nordisk rättspraxis, s. 15-26. Norstedts juridik, Stockholm 2005. (Lando)
- Lando, Ole – Beale, Hugh: Principles of European Contract Law, Parts I and II. Prepared by The Commission on European Contract Law. Kluwer Law International The Hague, The Netherlands 2000. (Lando – Beale)
- Lappalainen, Juha – Hupli, Tuomas: Tuomion käsite, sisältö ja antamismenettely. Teoksessa Prosessioikeus, s. 739-766. 5., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2017. (Lappalainen – Hupli)
- Lappalainen, Juha – Rautio, Jaakko: Todistuskeinot. Teoksessa Prosessioikeus, s. 637-709. 5., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2017. (Lappalainen – Rautio)
- Lappi-Seppälä, Tapio: Seuraamusjärjestelmän pääpiirteet, Teoksessa Rikosoikeus, s. 95-159. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Lappi-Seppälä)
- Larmer, Robert. A.: Whistleblowing and employee loyalty. Journal of Business Ethics. Volume 11, issue 2, 1992, s. 125-128. (Larmer)
- Larsson, Per: Skyddet för visselblåsare i arbetslivet – en konstitutionell och arbetsrättsligt studie. Jure Förlag AB, Stockholm 2015. (Larsson)
- Latan, Hengky – Jabbour, Charbel Jose Chiappetta – de Sousa Jabbour, Anna Beatriz Lopes: To Blow or Not to Blow the Whistle: The Role of Rationalization in the Perceived Seriousness of Threats and Wrongdoing. Journal of Business Ethics. September 2019, s. 1-19. (Latan et al.)
- Laukkanen, Laura: Sananvapaus työsuhteessa. Pro gradu -tutkielmat. Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2014. (Laukkanen 2014)
- Lavapuro, Juha: Perusoikeuksien tulkintaperusteista. Teoksessa Näkökulmia perusoikeuksiin, s. 105-138. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2008. (Lavapuro 2008)
- Lavapuro, Juha: Uusi perustuslakikontrolli. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2010. (Lavapuro 2010)

- Lehrberg, Bert: Förutsättningsläran: allmänna betingelser för möjligheten att frånträda rättshandlingar på grund av okända eller oförutsedda omständigheter. Iustus, Uppsala 1989. (Lehrberg 1989)
- Lehrberg, Bert: Avtalsrättens grundelement. Institutet för bank- och affärsjuridik, Uppsala 2004. (Lehrberg 2004)
- Lehrberg, Bert: Avtalsrättens grundelement. Andra upplagan. Institutet för bank- och affärsjuridik, Uppsala 2006. (Lehrberg 2006)
- Lehrberg, Bert: Avtalstolkning. Tolkning av avtal och andra rättshandlingar på förmögenhetsrättens område. Sjätte upplagan. Iustus, Uppsala 2014. (Lehrberg 2014)
- Lehtimäki, Liisa: Koeajasta työsopimussuhteesta. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 43-58. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Lehtimäki)
- Lehtinen, J. N.: Työsopimuslaki selityksineen. WSOY Porvoo 1937. (Lehtinen, J. N.)
- Lehtinen, Martti: Montaigne ja hänen poliittinen filosofiansa. Pro-gradu -tutkielma. Helsingin yliopisto, Helsinki 2000. (Lehtinen)
- Lehtinen, Tuomas: Heikomman suojattomuudesta. Teoksessa Heikomman suojasta. Yksityisoikeudellisia kirjoituksia, s. 131-149. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1995. (Lehtinen 1995)
- Lehtinen, Tuomas: Pankki ja vilpityn mieli. Teoksessa Vilpittömästä mielestä s. 53-69. Toimittanut Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1997. (Lehtinen 1997)
- Lehtinen, Tuomas: Kansainvälisen kaupan liikesopimus ja remburssi. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2006. (Lehtinen 2006)
- Lehtonen, Tuomas: Whistleblower-direktiivi suojaa ilmoittajaa vastatoimilta. Lakimiesuutiset, nro 05/2020, s. 44-47. (Lehtonen, T.)
- Leivo, Simo: Työtuomioistuimen päätösten oikeudenmukaisuudesta – kriittisiä huomioita työtuomioistuimen lainkäytöstä. Työoikeudellisen yhdistyksen vuosikirja 1983. Juhlajulkaisu Antti Johannes Suviranta 1923 – 30/11 – 1983, s. 103-112. Työoikeudellinen yhdistys, Helsinki 1983. (Leivo)
- Lennander, Gertrud: Lojalitetsplikt i insolvensrätten. Festskrift till Torgel Gregov, s. 203-224. Norstedts Juridik AB, Stockholm 2010. (Lennander)
- Levin, Marianne: Lärbok i immaterialrätt. Upphovsrätt – Patenträtt – Mönsterrätt – Känneteckensrätt – i Sverige, EU och internationellt. Elfte upplagan. Norstedts Juridik, Stockholm 2017. (Levin)
- Lewis, David: Whistleblowing at Work: On What Principles Should Legislation Be Based? Industrial Law Journal, Vol 30, No. 2, June 2001, s. 169-193. (Lewis 2001)
- Lewis, David: Providing Rights for Whistleblowers: Would an Anti-Discrimination Model be More Effective? Industrial Law Journal, Volume 34, Issue 3, 1 September 2005, s. 239-252. (Lewis 2005)

- Lewis, David: Resolving Whistleblowing Disputes in the Public Interest: Is Tribunal Adjudication the Best That Can Be Offered? *Industrial Law Journal*, Volume 42, Issue 1, 1 March 2013, s. 35-53. (Lewis 2013)
- Lewis, David: Whistleblowing and the law of defamation: Does the law Strike a Fair Balance between the Rights of Whistleblowers, the media, and Alleged Wrongdoers? *Industrial Law Journal*, Volume 47, Issue 3, 22 August 2018, s. 339-364. (Lewis 2018)
- Lewis, Jeremy – Bowers QC, John – Fodder, Martin – Mitchell, Jack: Whistleblowing: Law and Practice. Third edition. Oxford University Press, Oxford 2017. (Lewis et al.)
- Lindsay, Justice: The Implied Term of Trust and Confidence. *Industrial Law Journal*, Vol 30, No. 1, March 2001, s. 1-16. (Lindsay)
- Lilja, Pasi: Työnantajan oikeudesta muuttaa työsuhteen ehtoja yksipuolisesti. Teoksessa *Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja*, s. 145-156. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Lilja)
- Lurger, Birgitta: The ‘Social’ Side of Contract Law and the New Principle of Regard and Fairness. Teoksessa *Towards a European civil Code*, s. 353-386. Fourth Revised and Expanded Edition. Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2011. (Lurger)
- Lundblad, Johannes: När kan man återta ett offentligt erbjudande om aktieförvärv? Lojalitetsprincipen vid offentliga erbjudanden i ljuset av Perstopfallet. *Juridisk Tidskrift (JT)* 2/2003-2004, s. 327-340. (Lundblad)
- Lunning, Lars: Anställningsskydd: Lagtext med kommentarer. Sjunde upplagan. Allmänna förlaget, Stockholm 1989. (Lunning)
- Lunning, Lars – Toijer, Gudmund: Anställningsskydd: En lagkommentar. Tionde upplagan. Norstedts Juridik, Stockholm 2010. (Lunning – Toijer)
- Lunning, Lars – Toijer, Gudmund: Anställningsskydd: En lagkommentar. Elfte upplagan. Wolters Kluwer Sverige AB, Stockholm 2016. (Lunning – Toijer 2016)
- Lurie, Yotam – Frenkel, David A.: Mobility and Loyalty in Labour Relations: An Israeli Case. *Business Ethics: A European Review*, July 2002, Vol.11(3), s. 295-301. (Lurie – Frenkel)
- Lämsineva, Pekka: Perusoikeudet ja varallisuussuhteet. *Suomalainen lakimiesyhdistys*, Helsinki 2002. (Lämsineva 2002)
- Lämsineva, Pekka: Oikeuden perusoikeudellistuminen. Teoksessa *Näkökulmia perusoikeuksiin*, s. 1-26. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2008. (Lämsineva 2008)
- Lämsineva, Pekka: Omaisuudensuoja. Teoksessa *Perusoikeudet*. Toinen, uudistettu painos, s. 549-604. WSOYpro, Helsinki 2011. (Lämsineva 2011)
- Madell, Tom: Parternas lojalitetsplikt vid offentlig upphandling. *Förvaltningsrättsligt tidskrift* 3-4 2002, s. 267-285. (Madell)
- Madsen, Palle Bo: Lojalitetskrav i kontrakts- og konkurrenceretten. *Ugeskrift for Retsvæsen* 1982 s. 165-171. (Madsen)

- Maillard, Jean: Scolie sur le rapport de subordination. *Droit Social* 1/1982, s. 20-21. (Maillard)
- Majanen, Martti: RL 15 luku: Rikokset oikeudenkäyttöä vastaan. Teoksessa *Rikosoikeus*, s. 323-340. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Majanen 2013)
- Majanen, Martti: RL 17 luku: Rikokset yleistä järjestystä vastaan. Teoksessa *Rikosoikeus*, s. 371-413. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Majanen 2013a)
- Majanen, Martti – Nuutila, Ari-Matti: RL 24 luku: Yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamisrikokset. Teoksessa *Rikosoikeus*, s. 633-680. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Majanen – Nuutila 2013)
- Majanen, Martti – Nuutila, Ari-Matti: RL 36 luku: Petos ja muu epärehellisyys. Teoksessa *Rikosoikeus*, s. 973-1005. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Majanen – Nuutila 2013a)
- Malmberg, Jonas: Anställningsavtalet: Om anställningsförhållandets individuella reglering. Iustus, Uppsala 1997. (Malmberg 1997)
- Malmberg, Jonas: Arbetssökandes upplysningsplikt. *Juridisk Tidskrift (JT)* 2000-01, s. 638-647. (Malmberg 2000)
- Manninen, Sami: Sananvapaus ja julkisuus (PL 12§). Teoksessa *Perusoikeudet*. Toinen, uudistettu painos, s. 459-491. WSOYPro, Helsinki 2011. (Manninen)
- Margetts, Helen: The Internet and Democracy. Teoksessa *The Oxford Handbook of Internet Studies*, s. 421- 437. Oxford University press, Oxford 2013. (Margetts)
- McCallum, Ronald – Stewart, Andrew: Employee Loyalty in Australia. *Comparative Labor Law & Policy Journal*, Volume 20, Number 2 (1999) s. 155-183. (McCallum – Stewart)
- Melander, Sakari: Kriminalisointi teoria – rangaistavaksi säättämisen oikeudelliset rajoitukset. *Suomalainen Lakimiesyhdistys*, Helsinki 2008. (Melander 2008)
- Melander, Sakari: Rikosvastuun oikeudelliset edellytykset. *Tietosanoma*, Helsinki 2016. (Melander 2016)
- Mononen, Marko: Sopimusoikeuden materiaalisuudesta. *Helsingin yliopisto*, Helsinki 2001. (Mononen 2001)
- Mononen, Marko: Onko sopimusoikeudessamme yhtenäistä vastuuperustetta? *Lakimies (LM)* 7-8/2004, s. 1379-1397. (Mononen 2004)
- Munukka, Jori: Kontraktuell lojalitetsplikt. *Jure*, Stockholm 2007. (Munukka 2007)
- Munukka, Jori: Försäkringsbolags lojalitetskrav under utmejsling. *Svensk Juristtidning (SvJT)* 7/2010, s.588-605. (Munukka 7/2010)
- Munukka, Jori: Lojalitetsplikten som rättsprincip. *Svensk Juristtidning (SvJT)* 9/2010, s. 837-848. (Munukka 9/2010)
- Muukkonen, P. J.: Sopimusvapauden käsitteestä. *Lakimies (LM)* 2/1956, s. 601-612. (Muukkonen 1956)
- Muukkonen, P. J.: Muotosäännökset. Varallisuus oikeudellisia sopimuksia koskeva tutkimus. *Suomalainen Lakimiesyhdistys*, Helsinki 1958. (Muukkonen 1958)

- Muukkonen, P. J.: Esisopimus. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1960. (Muukkonen 1960)
- Muukkonen, P. J.: Yhteistyösopimukset ja lojaliteettivelvollisuus teoksessa Juhlajulkaisu Urho Kaleva Kekkonen s. 356-364. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1975. (Muukkonen 1975)
- Muukkonen P. J.: Sopimusoikeuden yleinen lojaliteettiperiaate. Lakimies (LM) 7/1993, s. 1030-1048. (Muukkonen 1993)
- Mähönen, Jukka: Lojaalisuus ja yhteisöoikeus. Teoksessa Juhlajulkaisu Leena Kartio 1938 – 30/8 – 1998, s. 231 – 248. Turun yliopisto, Turku 1998. (Mähönen 1998)
- Mähönen, Jukka: Lojaliteettivelvollisuus ja tiedonantovelvollisuus. Teoksessa Varallisuusoikeuden kantavat periaatteet, s. 109-143. Werner Söderström lakitieto, Helsinki 2000. (Mähönen 2000a)
- Mähönen, Jukka: "Good Faith and Fair Dealing" ja lojaliteettivelvollisuus. Teoksessa Kansainvälisestä kaupasta: Juhlajulkaisu Tuula Ämmälä 2.11.2000, s. 203-231. Turun yliopisto, Turku 2000. (Mähönen 2000b)
- Mähönen, Jukka: Lojaliteettivelvollisuudesta toimeksiantosuhteessa. Oikeustieto 5/2000, s. 9-10. (Mähönen 2000c)
- Mähönen, Jukka: Luottamuksesta. Teoksessa Sopimus, vastuu, velvoite, Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947 – 21 / 11 – 2007, s. 257-268. Turun yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2007. (Mähönen 2007)
- Mähönen, Jukka: Kohtuus / Lojaliteetti ja tiedonantovelvollisuus. Teoksessa Varallisuusoikeus, s. 108-136. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2012. (Mähönen 2012)
- Mäkelä, Juha: Sopimus ja erehdys: Sopimusoikeudellinen tutkimus oikeuserehdyksestä valinnanvapauden teorian näkökulmasta. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2010. (Mäkelä)
- Määttä, Tapio: Lakien väliset suhteet oikeudellisen ratkaisun teorian haasteena: ristiriita-ajattelusta yhteensovittamismalliin. Lakimies (LM) 2/2013, s. 171-191. (Määttä 2/2013)
- Määttä, Tapio: Oikeudellisen ajattelun perusteita. Itä-Suomen yliopisto, Joensuu 2018. (Määttä 2018)
- Nash, Victoria: Analyzing Freedom of Expression Online: Theoretical, Empirical, and Normative Contributions. Teoksessa The Oxford Handbook of Internet Studies, s. 441- 463. Oxford University press, Oxford 2013. (Nash)
- Nazarian, Henriette: Lojalitetsplikt i kontraktsforhold. Cappelen, Oslo 2007. (Nazarian)
- Near Janet P. – Miceli Marcia P.: Organisation Dissidence: The Case of Whistle-Blowing. Journal of Business Ethics 4 (1985), s. 1-16. (Near – Miceli)
- Nehf, James: Bad Faith Breach of Contract in Consumer Transactions. Teoksessa Good Faith in Contract: Concept and Context, s. 114-137. Ashgate, Aldershot 1999. (Nehf)
- Neuvonen, Riku: Sananvapaus, joukkoviestintä ja sääntely. Talentum, Helsinki 2005. (Neuvonen 2005)

- Neuvonen, Riku: Sananvapauden sääntely Suomessa. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2012. (Neuvonen 2012)
- Neuvonen, Riku: Yksityisyyden suoja Suomessa. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2014. (Neuvonen 2014)
- Neuvonen, Riku: Sananvapautta uusin silmin? – Viestinnälliset oikeudet yksilön oikeuksien turvaajina. Lakimies (LM) 7-8/2019, s. 984-1009. (Neuvonen 2019)
- Neuvonen, Riku: Viestintä- ja informaatio-oikeuden perusteet. 2., uudistettu painos. Helsingin Kamari Oy, Helsinki 2019 (Neuvonen 2019a)
- Neuvonen, Riku – Rautiainen, Pauli: Perusoikeuksien tunnistaminen ja niiden sisällön määrittäminen Suomen perusoikeusjärjestelmässä. Lakimies (LM) 1/2015, s. 28-53. (Neuvonen – Rautiainen 1/2015)
- Neuvonen, Riku – Rautiainen, Pauli: Lakivaraukset Suomen perusoikeusjärjestelmässä. Lakimies (LM) 2/2015 s. 222-248. (Neuvonen – Rautiainen 2/2015)
- Nicander, Hans: Lojalitetsplict före, under och efter avtalsförhållanden. Juridisk Tidskrift (JT) 1/1995-1996, s. 31-49. (Nicander)
- Nielsen, Ruth: Contract Law in Denmark. Kluwer Law International, The Hague, The Netherlands 1997. (Nielsen)
- Niemi, Hanna-Maria: Ihmisarvo perustuslakivaliokunnan lausuntokäytännössä. Lakimies (LM) 3-4 /2019 s. 337-362. (Niemi, H-M.)
- Niemi, Matti Ilmari: Päämäärien valtakunta. Konventionalistinen analyysi lainopillisen tiedon edellytyksistä ja oikeusjärjestelmän perusteista. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1996. (Niemi 1996)
- Niemi, Matti Ilmari: Maakaaren järjestelmä. Osa I, Kiinteistön kauppa ja muut luovutukset: vuoden 1995 maakaari systematisoituna, kiinteistön kauppa ja muut luovutukset, lainhuudatus, erityisen oikeuden kirjaaminen, panttioikeus. Talentum Media, Helsinki 2002. (Niemi 2002)
- Nieminen, Kimmo: Lojaliteetti ja yhteistoiminta työsuhteissa. Lojaliteettiperiaate. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö – tutkimusprojektin seminaarin 11.11.1993 alustukset s. 56-72. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1994 (Nieminen 1994)
- Nieminen, Kimmo: Työsuhteen palkkausta koskevan ehdon muuttaminen. Teoksessa Heikoman suojasta. Yksityisoikeudellisia kirjoituksia, s. 151-177. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1995. (Nieminen 1995)
- Nieminen, Kimmo: Työsuhteen ehtojen sopiminen yhteistoimintamenettelyssä. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2000. (Nieminen 2000)
- Nieminen, Kimmo: Tasa-arvolaki työsuhteessa. WSOY, Helsinki 2005. (Nieminen 2005)
- Nieminen, Liisa: Yksityiselämän ja perhe-elämän suoja perusoikeutena. Teoksessa Perusoikeudet Suomessa, s. 107-147. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1999. (Nieminen, L. 1999)
- Nordtveit, Ernst: Oppdragssamarbeid. Joint ventures i oppdragsindustri, entreprenørverksemd og utvikling. Bergen 1992. (Nordtveit)

- Norée, Annika: Varför inte lojalitetsplikt? Juridisk Tidskrift (JT) 2001-02/3, s. 713-720. (Norée)
- Norros, Olli: Sopimusoikeudellisten periaatekokoelmien oikeuslähdearvo. Lakimies (LM) 1/2007, s. 25-42. (Norros)
- Numhauser-Henning, Ann: Discrimination in Employment. Swedish National Report to the 15th World Congress of the International Society of Labour Law and Social Security. Lund 1996. (Numhauser-Henning)
- Nuotio, Kimmo: Oikeuslähteet ja yleiset opit. Lakimies (LM) 7-8/2004, s. 1267-1291. (Nuotio)
- Nuotio, Kimmo – Nuutila, Ari-Matti: RL 11 luku: Sotarikokset ja rikokset ihmisyyttä vastaan. Teoksessa Rikosoikeus, s. 247-278. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Nuotio – Nuutila)
- Nuutila, Ari-Matti: RL 14 luku: Rikokset poliittisia oikeuksia vastaan. Teoksessa Rikosoikeus, s. 313-322. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Nuutila)
- Nyblin, Klaus: Yrityssalaisuuden suoja ja entiset työntekijät. Defensor Legis (DL) 2/2003, s. 230-253. (Nyblin 2/2003)
- Nyblin, Klaus: Työelämän sähköposti. 3., uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2009. (Nyblin)
- Nycander, Savante: Makten over arbetsmarknaden. Ett perspektiv på Sveriges 1900-tal. Studentlitteratur AB, Lund 2002. (Nycander)
- Nysten-Haarala, Soili: The Long-Term Contract. Contract Law and Contracting. Finnish Lawyers' Publishing Helsinki 1998. (Nysten-Haarala 1998)
- Nysten-Haarala, Soili: Sopimusoikeus ja sopimusten hallinta. Lakimies (LM) 2/1999, s. 199-209. (Nysten-Haarala 1999)
- Nysten-Haarala, Soili: Lojalitetsprincipen både från domstulens och från rättsanvändarens perspektiv – kommentar med betoning på proaktiv avtalsverksamhet. Avtalslagen 90 år. Aktuell nordisk rättspraxis, s. 437-445. Norstedts juridik, Stockholm 2005. (Nysten-Haarala 2005)
- Nysten-Haarala, Soili – Suhonen, Onerva-Aulikki – Makarova, Olga: Sopimusoikeus Suomessa ja Venäjällä. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2013. (Nysten-Haarala 2013)
- Oakley, James J.: Employee Duty of Loyalty – A Canadian Perspective. Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 20, Number 2 (1999), s. 185-203. (Oakley)
- Oesch, Rainer – Pihlajanmaa, Heli – Sunila, Sami: Patenttioikeus. 3. uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2014. (Oesch et al.)
- Ojanen, Tuomas: Perusoikeuksien neljäs aalto: Euroopan unionin perusoikeuskirja jäsenvaltioissa. Teoksessa Avoin, tehokas ja riippumaton. Olli Mäenpää 60 vuotta juhlakirja, s. 367-380. Edita, Helsinki 2010. (Ojanen 2010)
- Ojanen, Tuomas: EU-oikeuden perusteita. 3., uudistettu laitos. Edita, Helsinki 2016. (Ojanen 2016)

- Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin: Suomen valtiosäännön peruseriaatteen (PL 1 §). Teoksessa Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos, s. 217-226. WSOYPro, Helsinki 2011. (Ojanen – Scheinin 2011)
- Ojanen, Tuomas – Scheinin, Martin: Uskonnon ja omantunnon vapaus (PL11 §). Teoksessa Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos, s. 413-458. WSOYPro, Helsinki 2011. (Ojanen – Scheinin 2011a)
- Oksa, O. J. – Pulkkinen, Jukka: Työnjohtajan työoikeus. Toinen painos. Kustannuskiila, Kuopio 1977. (Oksa – Pulkkinen)
- Ollila, Riitta: Sananvapaus ja tiedonvälityksen vapaus. Teoksessa Perusoikeudet EU:ssa, s. 327-349. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2001. (Ollila 2001)
- Ollila, Riitta: Sananvapaus. Tietosanoma, Helsinki 2004. (Ollila 2004)
- Palanko, Kirsti – Hynönen, Pekka – Itkonen, Pentti – Mäkinen, Tuomo – Reuna, Martti – Vertanen, Timo: Uudistuva työsuhteturva. Tammi, Helsinki 1984. (Palanko et al)
- Peczenik, Aleksander: Juridikens metodproblem. Almqvist & Wiksell, Stockholm 1974. (Peczenik 1974)
- Peczenik, Aleksander: Juridikens teori och metod: en introduktion till allmän rättslära. Fritze, Stockholm 1995. (Peczenik 1995)
- Pekkanen, Raimo: Työsuhteen alkamisesta ja päättymisestä. Suomen lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1968. (Pekkanen)
- Pellonpää, Matti – Gullans, Monica – Pölönen, Pasi – Tapanila, Antti: Euroopan ihmisoikeussopimus. 5., uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2012. (Pellonpää et al.)
- Pellonpää, Matti – Gullans, Monica – Pölönen, Pasi – Tapanila, Antti: Euroopan ihmisoikeussopimus, 6., uudistettu painos. Alma, Helsinki 2018. (Pellonpää et al. 2018)
- Penttinen, Matti: Varoitus työsopimuksen päättämisen edellytyksenä. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 183-191. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Penttinen)
- Pesonen, Pirkko: Yritysviestinnän säännöt. Edita, Helsinki 2012. (Pesonen 2012)
- Pesonen, Pirkko: Sosiaalisen median lait. Lakimiesliiton kustannus. Helsinki 2013 (Pesonen 2013)
- Pesonen, Pirkko: Viestinnän lait Edita Publishing Oy, Helsinki 2017. (Pesonen 2017)
- Peurala, Johanna – Muttilainen, Vesa: Korruption riskikohteet 2010-luvun Suomessa. Poliisiammattikorkeakoulun raportteja 115. Poliisiammattikorkeakoulu, Tampere 2015. (Peurala – Muttilainen)
- Pfeiffer, Raymond S.: Owning Loyalty to One's Employer. Journal of Business Ethics 11(7)/1992, s. 535-543. (Pfeiffer)
- Pigassou, Paul: L'évolution du lien de subordination en droit du travail et de la Sécurité sociale. Droit Social 7-8/1982, s. 578-590. (Pigassou)

- Pohjolainen, Teuvo: Poliittiset perusoikeudet. Teoksessa Perusoikeudet Suomessa, s. 73-106. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1999. (Pohjolainen)
- Pohjolainen, Teuvo: Suurlakosta perusoikeusuudistukseen: Sananvapauden sääntely Suomessa 1900-luvulla. Teoksessa Sananvapaus Suomessa, s. 69-104. Tampere University Press, Tampere 2015. (Pohjolainen 2015)
- Poole, Jill: Casebook on Contract Law. 12th Edition. Oxford University Press, Oxford, United Kindom 2014. (Poole)
- Puhakka, Y. W.: Työsuhde pääpiirteittäin. Helsinki 1952. (Puhakka, Y. W.)
- Pylvänen, Päivi: Laiton uhkaus ja kiihottaminen kansanryhmää vastaan internetin keskustelupalstoilla vuosina 2013 ja 2014. Teoksessa Oikeus, tieto ja viesti. Viestintäoikeuden vuosikirja 2015, s. 21-49. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2016. (Pylvänen)
- Pälsi, Mika: Lojaliteettiperiaatteesta sopimusoikeudessa – sopimusoikeudenyleistiedollisen osan seminaari. Teoksessa Sopimusoikeudellisia kirjoituksia, s. 59-68. Turun yliopisto Turku 1997. (Pälsi)
- Pöyhönen, Juha: Sopimusoikeuden järjestelmä ja sopimusten sovittelu. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1988. (Pöyhönen 1988)
- Pöyhönen, Juha: Muuttuva muuttumaton sopimusoikeus. Defensor Legis (DL) n:o 3/1996, s. 307-312. (Pöyhönen 1996)
- Pöyhönen, Juha: Uusi varallisuus oikeus. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2000. (Pöyhönen 2000)
- Rahnasto, Ilkka: Salassapitosäännökset aineettomien oikeuksien täydentäjänä – keskeisimmät uudet konseptit sopimuksen laatijan kannalta. Julkaisussa Immateriaalioikeudet kansainvälisessä kaupassa, s. 79-94. Kauppakaari, Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 2001. (Rahnasto)
- Raitio, Juha: Oikeusvarmuuden periaate eurooppaoikeudessa. Oikeus 4/1997, s. 387-407. (Raitio)
- Ramberg, Christina: Uppsägningstid vid långvariga samarbetsavtal. Svensk Juristtidning (SvJT) 1/2010, s. 94-98. (Ramberg 2010)
- Ramberg, Christina: Lojalitet i engelsk och svensk avtalsrätt. Tidsskrift for Rettsvitenskap 4-5/2013, s. 521-530. (Ramberg 2013)
- Ramberg, Christina: Avtalslagen 100 år. Svensk Juristtidning (SvJT) 7/2015, s. 561-568. (Ramberg 2015)
- Ramberg, Jan: Allmän avtalsrätt. Andra upplagan. Juristförlaget, Stockholm 1989. (Ramberg, J. 1989)
- Ramberg, Jan – Ramberg, Christina: Allmän avtalsrätt. Sjunde upplagan. Norstedts juridik, Stockholm 2007. (Ramberg – Ramberg 2007)
- Ramberg, Jan – Ramberg, Christina: Allmän avtalsrätt. Nionde upplagan. Norstedts juridik, Stockholm 2014. (Ramberg – Ramberg 2014)

- Ramberg, Jan – Ramberg, Christina: Allmän avtalsrätt. Tionde väsentligt omarbetade och utökade upplagan. Wolters Kluwer, Stockholm 2016. (Ramberg – Ramberg 2016)
- Rautakorpi, Matti: Työntekijän sananvapauden rajat työsuhteessa. pro gradu -tutkielmat. Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2012. (Rautakorpi 2012)
- Rautiainen, Pauli: Kuvataiteilijan oikeudellinen asema: Ammattimaista taiteellista toimintaa rajoittava ja edistävä oikeussäätely. Tampere University Press, Tampere 2012. (Rautiainen)
- Rautio, Ilkka: RL 20 luku: Seksuaalirikokset. Teoksessa Rikosoikeus, s. 419-461. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Rautio)
- Rautio, Ilkka: RL 30 luku: Elinkeinoririkokset. Teoksessa Rikosoikeus, s. 821-850. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Rautio 2013)
- Rautio, Ilkka: RL 38 luku: Tieto- ja viestintärikokset. Teoksessa Rikosoikeus, s. 1027-1055. Neljäs muuttamaton painos. Sanoma Pro, Helsinki 2013. (Rautio 2013a)
- Ray, Jean-Emmanuel – Rojot, Jacques: Loyalty and Non-competition in France. Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 20, Number 2 (1999), s. 225-236. (Ray – Rojot)
- Regnér, Emma: Varför inte lojalitetsplikt? Juridisk tidskrift (JT) 3/2001-02, s. 713-720. (Regnér)
- Reifner, Udo: Good Faith: Interpretation or limitation of Contracts? The Power of German Judges in Financial Services law. Teoksessa Good Faith in Contract: Concept and Context, s. 269-309. Ashgate, Aldershot 1999. (Reifner)
- Ricketson, Sam: Public Interest and Breach of confidence. Melbourne University Law Review Volume 12. December, 1979-1980, s. 176-209. Melbourne University Law Review Association, 1980 Melbourne. (Ricketson)
- Robert, Jacques: Considérations sur la liberté d'expression. La Liberté d'expression et d'information. XIèmes Journées juridiques franco-nordiques, s. 21-35. Finnish Lawyers, Helsinki 2000. (Robert)
- Robinson, Sandra L. – Morrison, Elizabeth Wolfe: The development of psychological contract breach and violation: a longitudinal study. Journal of Organizational Behavior; August 2000:21, s. 525-546. (Robinson – Morrison)
- Rocha, Ester – Kleiner, Brian H.: To Blow or Not to Blow the Whistle? That is the Question. Management Research News, Vol. 28, Nos. 11/12, 2005, s. 80-87. (Rocha – Kleiner)
- Rodhe, Knut: Obligationsrätt. Norstedt, Stockholm 1984. (Rodhe)
- Roos, Carl Martin: Ilmoitus Taxellin teoksesta "Avtal och rättskydd". Svensk Juristtidning (SvJT) 1974 s. 39-46. (Roos)
- Rosendahl, Riikka: Perusoikeudet yksityisten välisissä oikeussuhteissa. Teoksessa Kenestä saa kertoa? Viestintäoikeuden vuosikirja 2004, s. 3-27. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2005. (Rosendahl 2004)
- Royce, Josiah: The Philosophy of Loyalty. MacMillan New York 1924. (Royce)

- Rudanko, Matti: Rakennuttajan myötävaikutushäiriöstä rakennusurakassa. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1989. (Rudanko 1989)
- Rudanko, Matti: Pankkiasiakkaan ja pankin oikeussuoja.a: siviilioikeuden mahdollisuudet pankkiasiakkaan suojelussa ja pankkikriisin hoidossa. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1995. (Rudanko 1995)
- Rusama, Risto: Työsuhdeturva. Työsuhdeturvan kehittämistä koskeva lainsäädäntö selityksineen. Weilin & Göös, Espoo 1984. (Rusama)
- Saarela, Anna: Uskonnollisten loukkausten kriminalisointi erityisesti sananvapauden näkökulmasta. Helsinki Law Review 2011/1, s. 37-65. (Saarela)
- Saarenpää, Ahti: Yksityisyys, yksityiselämä ja yksilönsuoja. Teoksessa Professori Kyösti Holman juhla kirja 11.6.2002, s. 313-337. Lapin yliopisto, Rovaniemi 2002. (Saarenpää)
- Saarin, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja. 5. painos. Edita, Helsinki 2003. (Saarin)
- Saarin, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja I. 6., uudistettu painos. Edita, Helsinki 2013. (Saarin 2013 I)
- Saarin, Mauri: Työsuhdeasioiden käsikirja II. 6., uudistettu painos. Edita, Helsinki 2013. (Saarin 2013 II)
- Saarnilehto, Ari: Hyvää tapaa koskevista säännöksistä. Teoksessa Hyvä tapa. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö -tutkimusprojektin seminaarin 12.11.1992 alustukset, s. 5-16. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1992. (Saarnilehto 1992)
- Saarnilehto, Ari: Sopimusneuvotteluissa aiheutetun vahingon korvaaminen. Juhlajulkaisu Jukka Peltonen 60 vuotta: 27.10.1999, s. 221-234. Peltonen, Ruokonen & Itäinen, Helsinki 1999. (Saarnilehto 1992)
- Saarnilehto, Ari: Sopimusoikeuden perusteet. 6., uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2005. (Saarnilehto 2005)
- Saarnilehto, Ari: Sopimusoikeuden perusteet. 7., uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2009. (Saarnilehto 2009)
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa: Oikeussubjektit ja niiden edustaminen. Teoksessa Varallisuusoikeus, s. 335-336. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2012. (Saarnilehto – Annola 2012a)
- Saarnilehto, Ari – Annola, Vesa: Sopimuksen pätemättömyys. Teoksessa Varallisuusoikeus s. 409-438. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2012. (Saarnilehto – Annola 2012b)
- Sachs, Eric K.C.: The Law of Employment. A Summary of the Rights of Employers and Employees. Sir Isaac Pitman & sons London 1947. (Sachs)
- Sacklén, Mats: Om avtal och omförhandling. Juridisk Tidskrift (JT) 1996 – 97 / 2, s. 380-393. (Sacklén)
- Sahinoja, Antti: Työntekijän salassapitovelvollisuus yrityssalaisuuksista. Defensor Legis (DL) 6/2013, s. 985-999. (Sahinoja)

- Salminen, Ari: Rakenteellinen korruptio: kartoitus riskitekijöistä ja niiden hallinnasta Suomessa. Vaasan yliopiston julkaisuja. Selvityksiä ja raportteja 203, Vaasa 2015. (Salminen, A.)
- Salminen, Janne: Kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista. Teoksessa Näkökulmia perusoikeuksiin, s. 63-81. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2008. (Salminen 2008)
- Salminen, Janne: Euroopan unioni ja perusoikeudet. Teoksessa Näkökulmia perusoikeuksiin, s. 83-103. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2008. (Salminen 2008a)
- Salonen, Kirsi: Synti ja sovitus, rikos ja rangaistus: Suomalaisten rikkomuksista keskiajalla. Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, Helsinki 2009. (Salonen 2009)
- Saloheimo, Jorma: Työsuhteen tunnusmerkeistä työturvallisuuslaissa. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1984. In memoriam Kaarlo Sarkko 29.1.1938 – 28.7.1983, s. 157-166. Työoikeudellinen Yhdistys, Helsinki 1985. (Saloheimo)
- Samuelsson, Per: Entreprenadavtal. Särskilt om ändrade förhållanden. Kranov Group, Stockholm 2011. (Samuelsson)
- Sandström, Torsten: Privatjustis mot anställda. En studie av disciplinrättskipningens grunder. Juridiska föreningen, Lund 1979. (Sandström)
- Sankari, Heli: Rikosasian asianosaisten yksityiselämän suoja. Teoksessa Kirjoituksia viestintäoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 41-57. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2010. (Sankari)
- Saraviita, Ilkka: Valtiovallan kolmijako-oppi ja nykyaika. Julkaisussa Juhlajulkaisu Aarne Nuorvala 1912-18/4-1982, s. 232-245. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1982. (Saraviita 1982)
- Saraviita, Ilkka: Suomalainen perusoikeusjärjestelmä. Talentum, Helsinki 2005. (Saraviita)
- Sarkko, Kaarlo: Työehtosopimuksen määräysten oikeusvaikutukset. Suomen lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1973. (Sarkko 1973)
- Sarkko, Kaarlo: Työoikeus, Yleinen osa. Kolmas, uudistettu painos. Lainopillisen ylioppilastiedekunnan kustannustoimikunta. Helsinki 1980. (Sarkko 1980)
- Sarkko, Kaarlo: Yhteistoimintalaissa edellytetyistä sopimuksista. Lakimies (LM) 1980, s. 619-634. (Sarkko 1980a)
- Savolainen, Hajja – Saastamoinen, Jani: Uskottu mies vähemmistön edunvalvojana OYL 18 luvun mukaisessa välimiesmenettelyssä. Lakimies (LM) 6/2016, s. 931-953. (Savolainen – Saastamoinen)
- Schalk, René – de Jong, Jeroen – Rigotti, Thomas – Gisela, Mohr – Peiró, José Maria – Caballer, Amparo: The Psychological Contracts of temporary and Permanent Workers. Teoksessa Employment Contracts, Psychological Contracts and Employee Well-Being. An International Study, s. 89-119. Oxford University Press, Oxford 2010. (Schalk et al.)
- Scheinin, Martin: Ihmisoikeudet Suomen oikeudessa. Valtiosääntöoikeudellinen tutkimus kansainvälisten ihmisoikeussopimusten valtiosisäisestä voimassaolosta sekä

ihmisoikeus- ja perusoikeusnormien sovellettavuudesta Suomen oikeusjärjestyksessä. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 1991. (Scheinin 1991)

Scheinin, Martin: Virallisen vastaväittäjän lausunto Juha Lavapuron väitöskirjasta Uusi perustuslakikontrolli. Lakimies (LM) 2011 s. 819-825. (Scheinin 2011)

Schermaier, Martin Josef: Bona fides in Roman contract law. Teoksessa Good Faith in European Contract Law, s. 63-92. Cambridge University Press, Cambridge 2000. (Schermaier)

Schmidt, Folke: Tjänsteavtalet. P.A. Norstedt & Sönders Förlag, Stockholm 1959. (Schmidt 1959)

Schmidt, Folke: Arbetsrätt II. P.A. Norstedt & Sönders Förlag, Stockholm 1974. (Schmidt 1973)

Schmidt, Folke: Arbetsrätt II, andra upplagan. P.A. Norstedt & Sönders Förlag, Stockholm 1974. (Schmidt 1974)

Schmidt, Folke: Löntagarrätt, andra upplagan. P.A. Norstedt & Sönders Förlag, Stockholm 1980. (Schmidt 1980).

Schmidt, Folke: Löntagarrätt. Reviderad upplaga 1994 ombesörjd av Tore Sigeman under medverkan av Ronnie Eklund, Håkan Göransson och Kent Källström. Juristförlaget, Stockholm 1994. (Schmidt et al 1994)

Segeman, Tore: Från legostadgan till medbestämmandelagen – om huvudlinjerna i arbetsrättens utveckling. Svensk Juristtidning (SvJT) 1984 s. 875-892. (Segeman)

Seipel, Peter: Webben och yttrandefriheten. Juridisk Tidskrift (JT) 2/2001-02, s. 410-418. (Seipel)

Selvyn, Norman: Selwyn's Law of Employment. 14th edition. Oxford University Press, Oxford 2006. (Selvyn)

Sevón, Leif: Domaren och den offentliga debatten. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT) 6/2004, s. 729-733. (Sevón)

Sigeman, Tore: 36 § avtalslagen och arbetsrätten. Teoksessa Festskrift till Jan Hellner, s. 587-628. P. A. Norstedt & Söners, Stockholm 1984. (Sigeman 1984)

Sigeman, Tore: Arbetsrätten i Norden: Pohjoismaiden työoikeus s. 317-442. Nordisk Ministerråd. Stockholm 1990. (Sigeman 1990)

Sigeman, Tore: Arbetsrätten. En översikt av svensk rätt med europarätt. Norstedts Juridik, Stockholm 1998. Andra reviderade upplagan. (Sigeman 1998)

Sigeman, Tore.: Förhållningsregler och sanktionsregler. Anteckningar om arbetstagaresh skadeståndsansvar. Teoksessa Normative perspektiv: Festskrift till Anna Christensen, s. 459-483. Juristförlaget, Lund 2000. (Sigeman 2000)

Siltala, Raimo: Oikeudellinen tulkintateoria. Suomalainen Lakimiesyhdistys, Helsinki 2004. (Siltala)

Simonsen, Lasse: Prekontraktuelt ansvar: det allminnelige prekontraktuelle ansvar: ansvar ved gjennomføring av anbudskonkurranse. Universitetsforlaget, Oslo 1997. (Simonsen)

- Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden käsite ja järjestelmä sekä suhde sosiaaliseen lainsäädäntöön. Helsinki 1938. (Sipilä 1938)
- Sipilä, Arvo: Työsuhde työoikeuden kannalta katsottuna. Lakimies (LM) 1943, s. 115-126. (Sipilä LM 1943).
- Sipilä, Arvo: Suomen työoikeus I. WSOY, Porvoo 1947. (Sipilä 1947)
- Sipilä, Arvo: Työoikeus ja sen perusta. Oma Maa. Tietokirja Suomen kodeille. WSOY, Porvoo 1961, s. 116-128. (Sipilä 1961)
- Sipilä, Arvo: Työsopimuksen vaiheilta vanhaa ja uutta. Juhlajulkaisu Ilmari Caseliuksen ja Aarne Rekolan 70-vuotispäivänä 29.4.1963, s. 227-244. Werner Söderström, Porvoo 1963. (Sipilä 1963)
- Sipilä, Arvo: Suomen työoikeuden pääasiat. WSOY, Porvoo 1968. (Sipilä 1968)
- Siro, Tommi: Sopimusvastuu pistekäsityksessä ja prosessikäsityksessä. Teoksessa Sopimusoikeudellisia kirjoituksia, s. 69-78. Turun yliopisto, Turku 1997. (Siro)
- Sjödén, Erik – Selberg, Niklas: Anställningsavtal, lojalitetsplikt och mänskliga fri- och rättigheter. Ny rättspraxis om yttrandefrihet på Internet ur arbetsrättslig synvinkel – i offentlig respektive privat anställning. Juridisk Tidskrift (JT) 4 / 2012-13, s. 846-877. (Sjödén – Selberg)
- Smith, Ian – Thomas, Gareth: Smith & Wood's Employment Law. Ninth Edition. Oxford University Press, Oxford 2008. (Smith – Thomas)
- Stang, Fredrik: Norsk formuerett I. Inledning til formueretten. Kristiana, Oslo 1921. (Stang 1921)
- Stang, Fredrik: En utvecklingslinje i de formuerettslige ugyldighetsregler. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT) 69 / 1933, s. 365-395. (Stang 1933)
- Ståhlberg, Pauli – Holappa, Miia – Kankaanpää, Liina: Sopimusvastuun soveltamisesta sopimussuhteen ulkopuolella. Defensor Legis (DL) 4/2001, s. 750-756. (Ståhlberg – Holappa,)
- Summers, Robers S.: The conceptualisation of good faith in American contract law: a general account. Teoksessa Good Faith in European Contract Law, s. 118-141. Cambridge University Press, Cambridge 2000. (Summers, Robers S.)
- Sund-Norrgård, Petra: Lojalitet i licensavtal. IPR University Center, Helsinki 2011. (Sund-Norrgård 2011)
- Suviranta, Antti: Invisible Clauses in Collective Agreements. Scandinavian Studies in Law. Almqvist & Wiksell, Helsinki 1965. (Suviranta 1965)
- Suviranta, Antti: Den nya lagen om arbetsavtal. Festskrift utgiven i anledning av Juristklubben Codex' 30-års jubileum, s. 41-53. Judex, Helsingfors 1970. (Suviranta 1970)
- Suviranta, Antti: Määräystoimen pätemättömydestä vastaanottajan hyväksi Lakimies (LM) n:o 1975, s. 193-199. (Suviranta 1975)
- Suviranta, Antti: Arbetsrätten i Norden: Pohjoismaiden työoikeus s. 85-174. Nordisk Ministerråd, Stockholm 1990. (Suviranta 1990)

- Svensson, Ola: Viljeförklaringen och dess innehåll. Om avtalsrättslig begreppsbildning och systematik. Nerenius & Santérus, Stockholm 1996. (Svensson)
- Svensäter, Lennart: Anställning och upphovsrätt: om det enskilda anställningsförhållandets reglering och dess grunder samt om konsekvenserna av att framställda resultat omfattas av 1 § upphävsrättslagen. Norstedt, Stockholm 1991. (Svensäter)
- Tala, Jyrki: Kuluttajansuoja ja sopimusvapaus. Sopimuskäyttätymisen ohjausmenetelmiä kuluttajansuojalainsäädännössä. Oikeustiede – Jurisprudentia-vuosikirja XI 1978, s. 165-313. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 1978. (Tala)
- Tammi-Salminen, Eva: Sopimus, kompetenssi ja kolmas. Varallisuus oikeudellinen tutkimus negative pledge -lausekkeiden sivullisittovuudesta. Suomalainen lakimiesyhdistys, Helsinki 2001. (Tammi-Salminen)
- Taxell, L. E.: Avtalsbrottets problematik. Festskrift utgiven i anledning av Juristklubben Codex' 25-års jubileum, s. 67-84. Borgå 1965. (Taxell 1965).
- Taxell, L. E.: Avtal och rättsskydd. Åbo 1972. (Taxell 1972)
- Taxell, L. E.: Rätt och demokrati. Åbo akademi, Åbo 1976. (Taxell 1976)
- Taxell, L. E.: Om lojalitet i avtalsförhållanden. Defensor Legis (DL) n:o 1-3 1977, s. 148 – 155. (Taxell 1977)
- Taxell, L. E.: Om avtalsetik. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT) 1979, s. 487 – 498. (Taxell 1979)
- Taxell, L. E.: Avtalsrättens normer: några riktlinjer. Åbo Akademi. Åbo 1987. (Taxell 1987)
- Taxell, L. E.: Avtalsrätt. Bakgrund – sammanfattning – utblick. Norstedts Juridik, Stockholm 1997. (Taxell 1997)
- Taylor, Stephen – Emir, Astra: Employment Law. Fourth Edition. Oxford University Press, Oxford 2015. (Stephen – Emir)
- Teleranta, K. A.: Sopimusoikeus. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1990. (Teleranta, K. A.)
- Texier, Philippe: Droit du travail et liberté d'expression. La Liberté d'expression et d'information. XIèmes Journées juridiques franco-nordiques, s. 77-84. Finnish Lawyers, Helsinki 2000. (Texier)
- Thelwall, Mike: Society on the Web. Teoksessa The Oxford Handbook of Internet Studies, s. 69-85. Oxford University press, Oxford 2013. (Thelwall)
- Tieva, Antti: Luottamus, lojaliteettivelvollisuus ja liike-elämän pitkäkestoiset sopimukset. Defensor Legis (DL) n:o 2/2006, s. 204-251. (Tieva 2006)
- Tieva, Antti: Sopimushallinta ja pitkäkestoiset liikesopimukset. Defensor Legis (DL) n:o 1/2009, s. 112-127. (Tieva 1/2009)
- Tieva, Antti: Sopimus – sopimusneuvottelut – sopimuksetekorikkomus – vahingonkorvaus – korvattava vahinko. Defensor Legis (DL) n:o 5/2009, s. 902-910. (Tieva 5/2009)
- Tiilikka, Päivi: ”Julkkisten” yksityiselämän suoja. Teoksessa Kenestä saa kertoa? Viestintäoikeuden vuosikirja 2004, s. 105-177. Helsingin yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2005. (Tiilikka 2005)

- Tiilikka, Päivi: Sananvapaus ja yksilön suoja. Lehtiartikkelin aiheuttaman kärsimyksen korvaaminen. WSOYPro, Helsinki 2007. (Tiilikka 2007)
- Tiilikka, Päivi: Sananvapautta koskeva oikeuskäytäntö Suomessa vuonna 2011. Julkaisussa Vastaako joku viestistä? Viestintäoikeuden vuosikirja 2011, s. 59-105. Helsingin yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan julkaisu, Helsinki 2012. (Tiilikka 2012)
- Tiilikka, Päivi: Sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus työsuhteessa. Lakimies (LM) 2/2013, s. 230-252. (Tiilikka 2/2013)
- Tiitinen, Kari-Pekka: Työsopimus – työsopimussuhde – työsuhde; IML:n soveltamisala. Työoikeudellisen Yhdistyksen vuosikirja 1984. In memoriam Kaarlo Sarkko 29.1.1938 – 28.7.1983, s. 173-180. Työoikeudellinen yhdistys ry, Helsinki 1985. (Tiitinen 1985)
- Tiitinen, Kari-Pekka: KKO 1991:187. Lakimies (LM) 7/1992, s. 1169-1179. (Tiitinen 7/1992)
- Tiitinen, Kari-Pekka: Työoikeuden pääasiat. Helsingin yliopisto, Helsinki 2005. (Tiitinen 2005)
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 5. painos. Talentum, Helsinki 2012. (Tiitinen – Kröger)
- Tiitinen, Kari-Pekka – Kröger, Tarja: Työsopimusoikeus. 6. uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2012. (Tiitinen – Kröger 2012)
- Timonen, Pekka: Ennakkotapaukset ja niiden merkitys oikeuslähteenä. Helsingin yliopisto. Helsinki 1987. (Timonen)
- Tolonen, Hannu: Yleisten oppien rakenteesta ja merkityksestä. Teoksessa Juhlajulkaisu Allan Huttunen 1928 – 5 / 11 – 1988, s. 177-194. Turun yliopisto, Turku 1988. (Tolonen 1988)
- Tolonen, Hannu: Rules, Principles and Goals: the Interplay Between Law, Morals and politics, Scand. Studies in Law 1991. Almqvist & Wiksell International Stockholm 1991. (Tolonen 1991)
- Tolonen, Hannu: Siviilioikeuden yleiset periaatteet. Teoksessa Varallisuusoikeuden kantavat periaatteet, s. 53-89 ja 156-186. Werner Söderström Lakitieto Oy, Helsinki 2000. (Tolonen 2000)
- Tolonen, Hannu: Oikeuslähteoppi. WSOY lakitieto, Helsinki 2003. (Tolonen 2003)
- Tolonen, Juha: Om begreppet rättahandling inom det traditionella rättssystemets ram. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT) 1973, s. 340-364. (Tolonen J.1973)
- Torp, Elinor: Facebook-skämt fall för AD: Lag & Avtal 6-7/2012. (Torp 6-7/2012)
- Tuomisto, Jarmo: Julkisuusperiaate ja vilpittömän mielen suoja. Teoksessa Varallisuusoikeus s. 95-101. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2012. (Tuomisto)
- Tuori, Kaarlo: Oikeus, valta ja demokratia. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1990. (Tuori 1990)
- Tuori, Kaarlo: Kriittinen oikeuspositivismi. Werner Söderström lakitieto, Helsinki 2000. (Tuori 2000)
- Tuori, Kaarlo: Opetuksia ja väärinkäsityksiä. Oikeus 3/2001, s. 314-326. (Tuori 2001)

- Tuori, Kaarlo: Oikeuden ratio ja voluntas. WSOYpro, Helsinki 2007. (Tuori 2007)
- Turku, Perttu: Korvausvelvollisuuden edellytykset häirinnästä ja muusta epäasiallisesta kohtelusta. Teoksessa Kirjoituksia työoikeudesta. Helsingin hovioikeuden julkaisuja, s. 87-100. Helsingin hovioikeus, Helsinki 2009. (Turku)
- Turunen, Krista: Työntekijän ja virkamiehen sananvapaus sosiaalisessa mediassa Helsingin yliopisto. Oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2016. (Turunen 2016)
- Tähti, Aarre: Hyvä hallintotapa: Julkishallinnon arvottamista ja arviointia koskevan ongelmanasettelun perusteita. Teoksessa Hyvä tapa. Oikeusperiaatteet ja oikeuskäytäntö -tutkimusprojektin seminaarin 12.11.1992 alustukset, s. 45-66. Turun yliopisto, Turku 1992. (Tähti)
- Tähtinen, Outi – Parnila, Kirsi: Työsopimuslaki käytännönläheisesti. Kauppakamari. Helsinki 2017 (Tähtinen– Parnila)
- Ullakonoja, Vesa: Työpalkka. Teoksessa Työoikeus s. 377-399. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Ullakonoja 2006)
- Ullakonoja, Vesa: Työaika. Teoksessa Työoikeus s. 401-434. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Ullakonoja 2006a)
- Ullakonoja, Vesa: Työsuoja. Teoksessa Työoikeus s. 447-478. Toinen, uudistettu painos. Werner Söderström lakitieto WSLT, Helsinki 2006. (Ullakonoja 2006b)
- Untamala, Heidi: Työntekijän sananvapaus ja lojaliteettivelvollisuus Euroopan ihmisoikeustuomioistuimen ratkaisukäytännössä. Helsingin yliopisto, Oikeustieteellinen tiedekunta, Helsinki 2018. (Untamala 2018)
- Ussing, Henry: Obligationsrettens specielle del. Fjärde udgave. København 1931. (Ussing 1931)
- Ussing, Henry: Aftaler paa formuerettens omraade. København 1931. (Ussing 1931a)
- Ussing, Henry: Aftaler paa formuerettens omraade. Anden udgave. København 1945. (Ussing 1945)
- Ussing, Henry: Obligationsretten, Almindelig del. Fjärde udgave. København 1961. (Ussing 1961)
- Uys, Tina: Rational Loyalty and Whistleblowing. The South African Context Current Sociology. November 2008, Vol.56(6), s. 904-921. (Uys)
- Valkonen, Mika: Työsuhteen ehdon yksipuolinen muuttaminen. Eripainos. Defensor Legis (DL) n:o 1/1997, s. 17-65. (Valkonen 1997).
- Valkonen, Mika: Kollektiivisen irtisanomissuojan kohdentaminen II. Eripainos Defensor Legis (DL) n:o 5/1998, s. 860-909. (Valkonen 5/1998)
- Valkonen, Mika: Kollektiiviperusteinen irtisanomissuoja. Työn vähentymistä ja muun työn tarjoamisvelvollisuutta koskeva tutkimus. Lapin yliopisto, Rovaniemi 2001. (Valkonen 2001)
- Valkonen, Mika: Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Työoikeus s. 195-288. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2006. (Valkonen 2006).

- Valkonen, Mika: Työsuhteen ehtojen muuttaminen. Teoksessa Työoikeus s. 497-566. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2006. (Valkonen 2006a).
- Valkonen, Mika: Yhdenvertainen kohtelu. Teoksessa Työoikeus s. 205-376. Viides, uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2018. (Valkonen 2018).
- Valkonen, Mika: Työsuhteen ehtojen muuttaminen. Teoksessa Työoikeus s. 619-748. Viides, uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2006. (Valkonen 2018).
- Valkonen, Mika – Koskinen, Seppo: Yhdenvertainen kohtelu työsuhteessa. Alma Talent, Helsinki 2018. (Valkonen – Koskinen)
- Vandekerckhove, Wim – Phillips, Arron: Whistleblowing as a Protracted Process: A Study of UK Whistleblower Journeys. *Journal of Business Ethics*, 2019, Vol.159(1), s. 201-219. (Vandekerckhove – Phillips)
- Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet ja salassapitosopimukset. Talentum, Helsinki 2005. (Vapaavuori 2005)
- Vapaavuori, Tom: Yrityssalaisuudet, liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. 2., uudistettu painos. Talentum Pro, Helsinki 2016. (Vapaavuori 2016)
- Vapaavuori, Tom: Liikesalaisuudet ja salassapitosopimukset. Alma Talent, Helsinki 2019. (Vapaavuori 2019)
- Varelius, Jukka: Is Whistleblowing Compatible with Employee Loyalty? *Journal of Business Ethics*. Vol. 85, No. 2/2009, s. 263-275 (Varelius)
- Veneziani, Bruno: The Evolution of the Contract of Employment. Teoksessa *The Making of Labour Law in Europe. A Comparative Study of Nine Countries up to 1945*, s. 31-72. Mansell, London 1986. (Veneziani)
- Vihma, Väinö: Vakuutuksenottajan tiedonantovelvollisuus vakuutussopimusta tehtäessä vakuutussopimuslain mukaan. Suomen vakuutuslakimiesten yhdistys, Helsinki 1945. (Vihma)
- Viljanen, Veli-Pekka: Kansalaisten yleiset oikeudet. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1988. (Viljanen 1988)
- Viljanen, Veli-Pekka: Ulottuuko perusoikeuksien vaikutus yksityisoikeudellisiin oikeussuhteisiin? Teoksessa *Juhlajulkaisu Allan Huttunen 1928 – 5/11 – 1988*, s. 273-279. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1988. (Viljanen 1988a)
- Viljanen, Veli-Pekka: Perustuslaki ja laintulkinta. *Lakimies (LM)* 2/1990, s. 203-236. (Viljanen 2/1990)
- Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeuksien rajoitusedellytykset. WSOY lakitieto, Helsinki 2001. (Viljanen 2001)
- Viljanen, Veli-Pekka: Onko sananvapaus poliittinen perusoikeus? Teoksessa *Viestintäoikeus*, s. 85-98. WSOY lakitieto, Helsinki 2002. (Viljanen 2002)
- Viljanen, Veli-Pekka: Suomen perusoikeusjärjestelmän perusteita. Teoksessa *Näkökulmia perusoikeuksiin*, s. 27-62. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 2008. (Viljanen 2008)

- Viljanen, Veli-Pekka: Perusoikeuksien rajoittaminen. Teoksessa Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos, s. 139-170. WSOYpro, Helsinki 2011. (Viljanen 2011)
- Viljanen, Veli-Pekka: Yksityiselämän suoja (PL 10 §). Teoksessa Perusoikeudet. Toinen, uudistettu painos, s. 389-411. WSOYpro, Helsinki 2011. (Viljanen 2011a)
- Virolainen, Jyrki – Martikainen, Petri: Pro & Contra, Tuomion perustelemisen keskeisiä kysymyksiä. Talentum, Helsinki 2003. (Virolainen – Martikainen)
- Voorhoof, Dirk – Humblet, Patrick: The Right to Freedom of Expression in the Workplace under Article 10 ECHR. Teoksessa The European Convention on Human Rights and the Employment Relation, s. 237-286. Hart Publishing Ltd, Oxford 2013. (Voorhoof – Humblet)
- Votinius, Sacharias: Varandra som vänner och fiender. En idékritisk undersökneng om kontraktet och dess grund. Symposium, Stockholm 2004. (Votinius)
- Vuorijoki, Jari: Komissio. Teoksessa Varallisuus oikeus, s. 1130-1132. Toinen, uudistettu painos. WSOYpro, Helsinki 2012. (Vuorijoki)
- Vuorio, Jorma: Työntekijän käsitteestä työoikeuden eri aloilla. Lakimies (LM) 1952, s. 690-721. (Vuorio 1952)
- Vuorio, Jorma: Työsuhteen ehtojen määrääminen. Tutkimus Suomen työoikeuden normijärjestelmästä. WSOY, Porvoo 1955. (Vuorio 1955)
- Weiss, Manfred: Labour Law and Industrial Relations in Germany. Kluwer Law and Taxation Publishers, Deventer 1995. (Weiss 1995)
- Weiss, Manfred: Employee Loyalty in Germany. Comparative Labor Law & Policy Journal, Volume 20, Number 2 (1999), s. 237-248. (Weiss 1999)
- Westregård, Annamaria J.: Integritetsfrågor i arbetslivet. Juristförlaget, Lund 2002. (Westregård)
- Wightman, Jonn: Good Faith and Pluralism in the Contract Law. Teoksessa Good Faith in Contract: Concept and Context, s. 41-65. Ashgate, Aldershot 1999. (Wightman)
- Wilhelmsson, Thomas: Om tro och heder i finsk avtalsrätt. Avtalslagen § 33 i rättstillämpningen. Oikeustiede 1978, s. 39 – 88. (Wilhelmsson 1978)
- Wilhelmsson, Thomas: Om allmänna avtalsvillkor bindande verkan. Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland (JFT) 1979, s. 515-527. (Wilhelmsson 1979)
- Wilhelmsson, Thomas: Social civilrätt. Om behovsorienterade element i kontraktsrättens allmänna läror. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1987. (Wilhelmsson 1987)
- Wilhelmsson, Thomas: Kuluttajansuoja ja vakuutus oikeus. Lakimies 4/1987, s. 415-425. (Wilhelmsson 4/1987)
- Wilhelmsson, Thomas: Vakiosopimus. Sopimussidonnaisuudesta ja kohtuuttomista sopimusehdoista. Toinen, uudistettu painos. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1995. (Wilhelmsson 1995)
- Wilhelmsson, Thomas: Good Faith and Duty of Disclosure in Commercial Contracting. Teoksessa Good Faith in Contract: Concept and Context, s. 165-187. Ashgate, Aldershot 1999. (Wilhelmsson 1999)

- Wilhelmsson, Thomas: Yksityisoikeuden mahdollisuudet. Teoksessa Pieniä kertomuksia hyvinvointivaltion siviilioikeudesta, s. 19-44. Werner Söderström Lakitieto, Helsinki 2000. (Wilhelmsson 2000)
- Wilhelmsson, Thomas: Ole Landon kyydissä kohti eurooppalaista sopimusoikeutta. Defensor Legis (DL) N:o 3/2000, s. 440-451. (Wilhelmsson 2000a)
- Wilhelmsson, Thomas: Standartavtal och oskäliga avtalsvillkor. 3., reviderade upplagan. Talentum, Helsingfors 2008. (Wilhelmsson 2008)
- Wilhelmsson, Thomas: Vakiosopimus ja kohtuuttomat sopimusehdot. Kolmas, uudistettu painos. Talentum, Helsinki 2008. (Wilhelmsson 2008a)
- Wilhelmsson, Thomas: Standard Form Conditions. Teoksessa Towards a European civil Code, s. 571-586. Fourth Revised and Expanded Edition. Kluwer Law International, Alphen aan den Rijn, The Netherlands 2011. (Wilhelmsson 2011)
- Wortley, Richard – Cassematis, Peter – Donkin, Marika: Who blows the whistle, who doesn't and why? Teoksessa Whistleblowing in the Australian Public Sector, s. 53-82. University Printing Services, the Australian National University (ANU) 2008. Sähköisesti saatavana: press-files.anu.edu.au/downloads/press/p8901/pdf/book.pdf. (Wortley et al. 2008)
- Woxholth, Geir: Avtalerett. 6. utgave, 2. opplag. Gyldendal akademisk, Oslo 2006. (Woxholth)
- Wrede, R. A.: Velvoiteoikeuden yleinen osa: luentojen mukaan. Lainopillisen tiedekunnan kustannusliike, Helsinki 1942. (Wrede, R. A.)
- Ylä-Anttila, Tuomas: Julkisuudet, identiteetit ja globaalit solidaarisuudet. Teoksessa Oikeutta vai etiikkaa? Viestintäoikeuden vuosikirja 2008, s. 99-116. Helsingin yliopisto: Kansainvälisen talousoikeuden instituutti, Helsinki 2009. (Ylä-Anttila)
- Äimälä, Markus – Kärkkäinen, Mika: Työsopimuslaki. 5., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki 2017. (Äimälä – Kärkkäinen)
- Ämmälä, Tuula: Sopimusoikeuden yleisistä periaatteista sisältyy teokseen Joustavat normit ja joustava tulkinta, s. 165 – 189. Turun yliopiston oikeustieteellisen tiedekunnan 18.6.1990 Seilissä järjestämässä jatkokoulutustilaisuudessa pidettyjä ajatuksia. Toinen painos, Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1991. (Ämmälä 1991)
- Ämmälä, Tuula: Sopimuksen pätemättömyyden korjaantumisesta. Oikeustoimilain pätemättömyysperusteita koskeva tutkimus. Lakimiesliiton kustannus, Helsinki 1993. (Ämmälä 1993a)
- Ämmälä, Tuula: Oikeustoimen hyvän tavan vastaisuudesta sisältyy teokseen Hyvän tavan vastaisuudesta, s. 5 – 47. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1993. (Ämmälä 1993b)
- Ämmälä, Tuula: Lojaliteettiperiaatteesta eräiden sopimustyyppien yhteydessä. Teoksessa Lojaliteettiperiaatteesta. Vastapuolen edun huomioon ottamisesta eri oikeuden aloilla, s. 3-50. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1994. (Ämmälä 1994)

- Ämmälä, Tuula: Kielloista käskyihin – heikomman suojaa koskevien normien kehittämisestä. Teoksessa Heikomman suojasta. Yksityisoikeudellisia kirjoituksia, s. 241-292. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1995. (Ämmälä 1995)
- Ämmälä, Tuula: Vilpittömyys ja selvitysoikeus. Teoksessa Vilpittömyydestä mielestä s. 9-52. Turun yliopisto, oikeustieteellinen tiedekunta, Turku 1997. (Ämmälä 1997)
- Ämmälä, Tuula: Heikomman suoja. Teoksessa Varallisuuslain kantavat periaatteet, s. 97-109. Werner Söderström lakitieto, Helsinki 2000. (Ämmälä 2000)
- Zimmermann, Reinhard – Whittaker, Simon: Good faith in European contract law: surveying the legal landscape. Teoksessa Good Faith in European Contract Law, s. 7-62. Cambridge University Press, Cambridge 2000. (Zimmermann – Whittaker)
- Zitting, Simo: ”Tiesi tai piti tietää”. Defensor Legis (DL) 1977, s. 184-191. (Zitting)

Sähköiset lähteet

- Ahtela, Jukka: Selvitys kilpailukieltosopimusten ja salassapitosopimusten käytöstä, Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 18/2018 (urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-310-8). (Ahtela 18/2018)
- Akava ry:n lausunto Valtioneuvoston kirjelmästä U 37/2018 vp eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta. (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-205928.pdf). (Akava ry, U 37/2018 vp)
- Andersson, Hanna: Arbetstagares kritiska yttranden i private sociala medier. Illojalitet eller yttrandefrihet? Kandidatuppsats 2011 (www.diva-portal.org/smash/get/diva2:419277). (Andersson, H.)
- Artoushi, Shilan: Arbetssökandes upplysningsplikt. Kandidatuppsats 2012 (lup.lub.lu.se/luur). (Artoushi, S.)
- Balkin, Jack M.: Digital Speech and Democratic Culture: A Theory of Freedom of Expression for the Information Society. New York University Law Review 1/2004 (pdfs.semanticscholar.org/fb18/579ba0ea6caafb4c40024fd4565c5ed3430d.pdf). (Balkin)
- Barendt, Eric: Freedom of Speech. Published to Oxford Scholarship Online: January 2010 (www.oxfordscholarship.com.libproxy.helsinki.fi). (Barendt 2010)
- Batty, Rob: Examining the Incidence of Fiduciary Duties in Employment. Canterbury Law Review, Volume 18/2012 s. 187-212 (www.nzlii.org/nz/journals/CanterLawRw//2012/10). (Batty)
- Bengtsson, Josefin: Hjälte och förrädare: En idéanalys av medias rapportering om visseblåsaren i samband med de misstänkta missförhållandena inom Göteborgs energi (www.criminology.su.se/.../1.../2013c_Bengtsson-Josefin.pdf). (Bengtsson, J.)

- Bergström, Ida: Arbetstagarens lojalitetsplikt. Informell och formell lojalitet under ett anställningsförhållande. Kandidatuppsats 2008 (www.diva-portal.org/smash/get/diva2:205933). (Bergström 2008)
- Bergström, Gunnar: Arbetsgivarens rätt att säga upp en arbetstagare vid sjukdom (www.foretagnernet.se). (Bergström)
- Bever, Van. A.: An Employee's (Fiduciary) Duty of Non-competition and Disclosure. Julkaistu 18.5.2013 (<https://books.google.fi/books>). (Bever)
- Davies, A. C. L.: Perspectives on labour law. Cambridge University Press, 2010. Downloaded from <https://www.cambridge.org/core>. Helsinki University Library, on 25 May 2020, subject to the Cambridge Core terms of use, available at <https://www.cambridge.org/core/terms> Cambridge Books Online ©. (<https://doi.org/10.1017/CBO9780511626968.004>). (Davies, A. C. L)
- DCFR: Principles, Definitions and Model Rules of European Private Law. Draft Common Frame of Reference (DCFR). Articles and Comments. Prepared by the Study Group on a European Civil Code and the Research Group on the Existing EC Private Law (Acquis Group) Based in part on a revised version of the Principles of European Contract Law. (ccbe.eu/fileadmin/speciality_distribution/public/documents/EUROPEAN_PRIVATE_LAW/EN_EPL_20100107_Principles__definitions_and_model_rules_of_European_private_law_-_Draft_Common_Frame_of_Reference__DCFR_.pdf).
- Declaration CM(2005)56 final: Declaration of the Committee of Ministers on human rights and the rule of law in the Information Society (www.coe.int/en/web/freedom-expression/committee-of-ministers-adopted-texts).
- Direktiivi 2016/943: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2016/943: annettu 8 päivänä kesäkuuta 2016, julkistamattoman taitotiedon ja liketoimintatiedon (liikesalaisuuksien) suojaamisesta laittomalta hankinnalta, käytöltä ja ilmaisemiselta. / Directive (EU) 2016/943 of the European Parliament and of the Council of 8 June 2016 on the protection of undisclosed know-how and business information (trade secrets) against their unlawful acquisition, use and disclosure (eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=CELEX%3A32016L0943).
- Direktiivi 2019/1937: Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi (EU) 2019/1937, annettu 23 päivänä lokakuuta 2019, unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1937&from=EN) / Directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23 October 2019 on the protection of persons who report breaches on Union Law (data.consilium.europa.eu/doc/document/PE-78-2019-INIT/en/pdf).
- Duska, Ronald: Whistleblowing and Employee Loyalty. Ethical Theory in Business. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, 2001, s. 155-159. (philosophia.uncg.edu/media/phi361-metivier/readings/Duska-Whistle-Blowing%20and%20Loyalty.pdf) (Duska)
- EIT: Poliisijohtoa arvostelleen ylemmän poliisivirkamiehen ja poliisiliiton puheenjohtajan sananvapautta ei loukattu. Julkaistu 26.10.2012 (www.edilex.fi/uutiset/34102).
- EIT: Työpaikkojen laittomuuksista voitava kannella. Julkaistu 27.11.2012 (www.edilex.fi/uutiset/34458).

- EIT:n suuri jaosto: Työnantajastaan pilapiirroksen julkaisseiden työsopimukset voitiin purkaa. Julkaistu 21.9.2011 (www.edilex.fi/uutiset/21505).
- Elinkeinoelämän keskusliiton (EK) lausunto (20.9.2018) koskien U 37/2018 vp Valtioneuvoston kirjelmää eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-205879.pdf) (EK, U 37/2018 vp)
- Eskelinen, Anna-Liisa: Työntekijän kilpailukiello- ja salassapitovelvoite. Lapin yliopisto, Rovaniemi 2013 (urn.fi/URN:NBN:fi:ula-201312121374). (Eskelinen)
- European Court of Human Rights: Research report: Positive obligations on member States under Article 10 to protect journalists and prevent impunity, December 2011. (echr.coe.int/Documents/Research_report_article_10_ENG.pdf). (EctHR Research report 2011)
- European Pillar of Social Rights ja European Pillar of Social Rights in 20 principles: Euroopan parlamentti, EU:n neuvosto ja Euroopan komissio allekirjoittivat yhdessä julistuksen Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista Göteborgissa 17.11.2017 pidetyssä sosiaalialan huippukokouksessa, jossa käsiteltiin oikeudenmukaisia työpaikkoja ja kasvua (ec.europa.eu/social/pillar).
- Finnwatch ry:n lausunto Valtioneuvoston kirjelmästä U 37/2018 vp eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta. (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-207257.pdf). (Finnwatch ry, U 37/2018 vp)
- Frazer, Andrew: The employee's contractual duty of fidelity (2015). Faculty of Law, Humanities and the Arts - Papers. 2057. (<https://ro.uow.edu.au/lhapapers/2057>). (Frazer. A)
- Guillem, Gabrielle: Case Law, Strasbourg: Alkaya v. Turkey and Szima v. Hungary (inform.org/2012/10/28/case-law-strasbourg-alkaya-v-turkey-and-szima-v-hungary-gabrielle-guillem.) (Guillem)
- Henriksson, Elina – Karlson, Jessica – Ledin, Christina: Arbetstagarens yttrandefrihet & lojalitetsplikt gentemot arbetsgivaren. Karlstads universitet 2007 (www.diva-portal.se/smash/get/diva2:5329). (Henriksson et al.)
- Ihmisoikeuksien ja perusvapauksien suojaamista koskevan yleissopimuksen kahdestoista pöytäkirja. Roomassa, 4.XI.2000 (www.echr.coe.int/Documents/Convention-FIN.pdf).
- Interinstitutional File: 2018/0160(COD) Protection of persons who report breaches on Union Law (<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-7242-2019-INIT/en/pdf>).
- Internetin käytön ja työntekijöiden verkkoselailun eli ns. verkkosurffailun valvonta työpaikalla: Tietosuojavaltuutettu. Julkaistu 27.1.2014 (www.tietosuoja.fi/fi/index/ratkaisut/internetinkayton-ja-tyontekijoidenverkkose.html tai tietosuoja.fi/usein-kysyttya-tyoelama).

- Jaakkola, Max: Sananvapauden rajoittaminen työ- ja virkasuhteessa noudatettavan lojaliteettivelvollisuuden perusteella. Julkaistu 04.03.2014 (www.edilex.fi/opinnäytetyöt/12491). (Jaakkola, M.)
- Jacqué, Jaen-Paul: Review of the EULEX Kosovo Mission's implementation of the mandate with a particular focus on the handling of the recent allegations. Brüssel 2015 (eulex-kosovo.eu/eul/repository/docs/150331_jacque-report_en.pdf). (Jacqué, J.-P.)
- Johansson, Jennie – Mattson, Pia: Arbetstagarens rät att använda sociala medier. Gränsdragningsproblematiken mellan yttrandefrihet och lojalitetsplikten. Kandidatuppsats, Linköpings universitet 2012 (www.diva-portal.org/smash/get/diva2:619279). (Johansson – Mattson)
- Johansson, Ove: Lojalitetsplikt i avtalsförhållanden avseende köprätt och arbetsrätt. Kandidatuppsats. (lup.lub.lu.se/luur). (Johansson, O.)
- Julkisen sanan neuvosto (JSN) huolissaan työntekijöiden sananvapauden rajoittamisesta. Julkaistu 20.6.2013 (www.edilex.fi/uutiset/36676).
- Julkisen sanan neuvoston (JSN:n) kannanotto sananvapauden rajoittamispyrkimyksistä. Annettu 19.06.2013 (jsn.fi/lausumat/lausuma-sananvapaudesta-2013/).
- Juupaluoma, Johanna: Entinen kansanedustaja puhui valtuustossa syrjäytyneistä ”ihmisroskana”, jättää nyt työnsä Pihlajalinnan johtotehtävissä. Helsingin Sanomat (HS), julkaistu 11.9.2018 (www.hs.fi/politiikka/art-200000583021.html). (Juupaluoma)
- Kairinen, Martti: Paikallinen sopiminen ja sopimukset. Julkaistu 30.7.2010 (www.edilex.fi/lakikirjasto/7178) Julkaistu aiemmin teoksessa Sopimus, vastuu, velvoite. Juhlajulkaisu Ari Saarnilehto 1947-21/11-2007. Turku 2007. (Kairinen 2010)
- Kallio, Ilari: Työntekijän väkivaltainen käytös irtisanomisperusteena. Julkaistu 25.4.2012 (www.edilex.fi/lakiuutiset). (Kallio, I.)
- Kallio, Ilari: Työntekijän kilpaileva toiminta irtisanomisperusteena. Julkaistu 22.8.2012 (www.edilex.fi/lakiuutiset). (Kallio, I.a)
- Karhu, Juha: Tilannekohtainen oikeudellinen harkinta ja oikeuslähdeoppi. Julkaistu 3.1.2007 (www.edilex.fi/lakikirjasto/4181). Julkaistu aiemmin teoksessa Oikeus – kulttuuria ja teoriaa. Juhlakirja Hannu Tolonen 2005. Toimittajat Tala, Jyrki ja Wikström, Kauko, 25-38. Turku 2005. (Karhu 2007)
- Keskuskauppakamarin lausunto Euroopan komission ehdotuksesta direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (COM(2018) 218 final) sekä asiaa koskeva Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle (U 37/2018 vp) (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-207250.pdf) (Keskuskauppakamari, U 37/2018 vp)
- Kilpailu- ja kuluttajaviraston lausunto valtioneuvoston kirjelmästä komission ehdotuksesta direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, U 37/2018 vp. (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-207304.pdf) (Kilpailu- ja kuluttajavirasto, U 37/2018 vp)
- Kirjallisella varoituksella loukattiin opettajan sananvapautta – loukkaus tuli hyvittää. Julkaistu 20.9.2013 (www.edilex.fi/uutiset/337523).

- Korkeamäki, Mari – Koskinen, Seppo: Sananvapautta vai sopimatonta ilmiantoa. Julkaistu 21.6.2012 (www.edilex.fi/lakikirjasto/8854). (Korkeamäki – Koskinen)
- Koskinen, Seppo: Ammatti- ja liikesalaisuus. Julkaistu 12.11.2002 (www.edilex.fi). (Koskinen 2002b)
- Koskinen, Seppo: Kilpaileva toiminta. Julkaistu 4.12.2002 (www.edilex.fi). (Koskinen 2002a)
- Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimus. Julkaistu 20.12.2002 (www.edilex.fi). (Koskinen 2002)
- Koskinen, Seppo: Kilpailukieltosopimukseen liittyviä erityiskysymyksiä - moninaiset työsuhteet, sopimussuhteen muutokset, työsuhteen päättymisen. Julkaistu 11.6.2004 (www.edilex.fi). (Koskinen 2004)
- Koskinen, Seppo: Harhaanjohtaminen työsopimusta tehtäessä. Julkaistu 9.11.2005 (www.edilex.fi/lakikirjasto/2717). (Koskinen 2005a)
- Koskinen, Seppo: Ulkopuoliselle tehdyt työntekijän ilmoitukset ja ilmiannot työsopimuksen päättämisperusteena. Julkaistu 2.5.2007 (www.edilex.fi/lakikirjasto/4468). (Koskinen 2007)
- Koskinen, Seppo: Kassaepäselvyyksistä työsopimuksen päättämisen perusteena. Julkaistu 17.10.2011 (www.edilex.fi/uutiset/29856). (Koskinen 2011)
- Koskinen, Seppo: Verkkosurffailun valvonnasta. Julkaistu 12.06.2013 (www.edilex.fi/lakikirjasto/10459). (Koskinen 2013a)
- Koskinen, Seppo: Alaisen harjoittama esimiehen kiusaaminen ja muu sopimaton käyttäytyminen työsopimuksen päättämisen perusteena. Julkaistu 17.02.2014 (www.edilex.fi/artikkelit/12471). (Koskinen 2014)
- Koskinen, Seppo: Työnantajan oikeus päättää työntekijän työsopimus sairausloman väärinkäytön perusteella – sairauslomalla on tarkoitus parantua. Julkaistu 30.9.2016 (www.edilex.fi/artikkelit/16874). (Koskinen 2016)
- Lehtinen, Toni: Kunta hyllytti rehtorin, joka vähätteli seksuaalista häirintää Ylen MOT:n haastattelussa – ”Hän ei tule enää aamulla töihin”. Helsingin Sanomat (HS), julkaistu 11.9.2018 (www.hs.fi/kotimaa/art-2000005823714.html). (Lehtinen)
- Liimatainen, Karoliina: Pankkijätti Barclaysin toimitusjohtaja yritti kaivaa ilmiantajan henkilöllisyyden esille – viranomaiset käynnistivät tutkinnan. Helsingin Sanomat (HS), julkaistu 10.4.2017. (www.hs.fi/talous/art-2000005164675.html). (Liimatainen)
- Magnusson, Therese: Prekontraktuell ansvar. Kandidatuppsats 2002 (gupea.ub.gu.se). (Magnusson)
- Moradi, Ronak: Arbetstagarens lojalitetsplikt. En analys mot bakgrund av den allmänna lojalitetsplikten i avtalsrätten. Kandidatuppsats 2006 (www.diva-portal.org/smash/get/diva2:205933). (Moradi, R.)
- Munukka, Jori: Lojalitetsprincipen – ett institut med framtid i avtalsrätten? (nordiskjurist.org/wp-content/uploads/2013/10). (Munukka 2013)

- Mäkeläinen, Katja: Sananvapaus työ- ja virkasuhteessa erityisesti lojaliteettivelvollisuuden näkökulmasta. Pro gradu -tutkielma. Lapin yliopisto 2018. Julkaistu Edilexissä 23.8.2018 (edilex.fi/opinnaytetyot/18955) (Mäkeläinen, K.)
- Naumanen, Paula: Asianajajan lojaliteettivelvollisuudet toimeksiantosuhteen elinkaareissa. Helsingin yliopisto 2004. Julkaistu 27. 6. 2005 (www.edilex.fi/lakikirjasto/2567). (Naumanen)
- Neuvonen, Riku: Pilliinpuhaltajien asema Suomessa (www.edilex.fi/artikkelit/18081.pdf). (Neuvonen)
- Office of the High Commissioner for Human Rights, CCPR General Comment No. 22: Article 18 [Freedom of Thought, Conscience or Religion]. Adopted at the Forty-eight Session of the Human Rights Committee, on 30 July 1993 (www.equalrightstrust.org/ertdocumentbank/general%20comment%2022.pdf).
- Oikeusministeriö 25/2016: Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 25/2016: Korruptioepäilyistä ilmoittavien henkilöiden suojeleminen
(julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75133/OMML_25_2016_Korruptioepaily_84s.pdf).
- Parliamentary Assembly of the Council of Europe. Report on the Protection on Whistleblowers, Document 12006, 14 September 2009. Committee on Human Rights and Legal Affairs, (assembly.coe.int/nw/XRef/-XML2HTML-en.asp?fleid=12302).
- Pettersson, Sofia: Prekontraktuell ansvar – ansvar vid avbrutna avtalsförhandlingar Kandidatuppsats 2003 (gupea.ub.gu.se). (Pettersson)
- Peuhkuri, Lea: Rahanpesun Virossa ilmiäntuut: Danske Bank tarjosi rahaa vaikenemisesta, eikä ottanut vakavasti varoituksia. Lännen Media, julkaistu 19.11.2018. (www.ts.fi/uutiset/talous/4160436). (Peuhkuri)
- Pietiläinen, Tuomo: Danske Bankin kärkehtänyt pankkiiri teki rahahpesuilmoituksen Nordeasta – myös suomalaisviranomaisille on tulossa ilmoitus pankkiiri sanoo. Helsingin Sanomat (HS), julkaistu 16.10.2018 (www.hs.fi/talous/art-2000005866610.html). (Pietiläinen)
- Poliisihallituksen lausunto: komission ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta sekä sitä koskeva U-kirjelmä U 37/2018 vp (api.hankeikkuna.fi/asiakirjat/0b6fed29-b91b-4574-86c7-6b1354d8fc0d/e9690ffe-ba73-4101-a1c9-5e173da2ce14/LAUSUNTO_20190807073759.pdf).
- Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the protection of persons reporting on breaches of Union law. Brussels, 23.4.2018, SWD(2018) 116 final (www.eur-lex.europa.eu). (SWD[2018] 116 final).
- Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the protection of persons reporting on breaches of Union law. Brussels, 23.4.2018, SWD(2018) 117 final (www.eur-lex.europa.eu). (SWD[2018] 117 final).
- Proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on the protection of persons reporting on breaches of Union law. Brussels, 23.4.2018 COM(2018) 218 final (www.eur-lex.europa.eu). (COM[2018] 218 final)

- Protection on Whistleblowers: Recommendation CM/Rec(2014)7 adopted by the Committee of Ministers of the Council of Europe on 30 April 2014 and explanatory memorandum (rm.coe.int/16807096c7). (Protection on Whistleblowers, CM/Rec(2014)7).
- Ramberg, Christina: Lojalitet i engelska high Court – viktigt för Sverige. Affärsjuridik, maj 2013 (www.christinaramberg.se/articles). (Ramberg 2013a)
- Recommendation CM/Rec(2007)11 of the Committee of Ministers to member states on promoting freedom of expression and information in the new information and communications environment adopted on 26 September 2007 (www.coe.int/en/web/freedom-expression/committee-of-ministers-adopted-texts).
- Recommendation CM/Rec(2007)16 of the Committee of Ministers to member states on measures to promote the public service value of the Internet adopted on 7 November 2007 (www.coe.int/en/web/freedom-expression/committee-of-ministers-adopted-texts).
- Recommendation CM/Rec(2008)6: Recommendation of the Committee of Ministers to Member States on Measures to Promote the Respect of Freedom of Expression and Information with Regard to Internet Filters adopted on 26 March 2008 (wilmap.law.stanford.edu/entries/recommendation-cmrec20086-council-europe).
- Recommendation CM/Rec(2012)3 of the Committee of Ministers to member States on the protection of human rights with regard to search engines adopted on 4 April 2012 (www.coe.int/en/web/freedom-expression/committee-of-ministers-adopted-texts).
- Reinboth, Susanna: Voiko yksi harkitsemaaton lausunto todella viedä työpaikan? Möläysten tuomat pikapotkut hämmentävät myös työoikeuden professori Seppo Koskista. Julkaistu 12.9.2018 (www.hs.fi/kotimaa/art-2000005824660.html). (Reinboth)
- Samuelsson, Sofia: Arbetstagares yttrandefrihet och kritiker vid användning av sociala medier. Lunds universitet 2011 (lup.lub.lu.se). (Samuelsson, S.)
- Schabas, William A.: The European Convention on Human Rights: A Commentary. Oxford University Press, Incorporated, Oxford 2015. ProQuest Ebook Central, (ebookcentral.proquest.com/lib/helsinki-ebooks/detail.action?docID=4310766). (Schabas 2015)
- SEUT: Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoidut toisinnot (2016/C 202/01). (eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=LEGISSUM:4301854 / eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex:12016ME/TXT)
- Sipilä, Annamari: Kuka uskaltaa enää ilmiantaa väärinkäytöksiä, jos siitä joutuu sylkykupiksi. Helsingin Sanomat (HS), julkaistu 28.3.2015 (www.hs.fi/ulkomaat/art-2000002812313.html). (Sipilä, A.)
- Sleman, Hanna: Prekontraktuellt ansvar inom svensk rätt och Unip samt PECL. Kandidatuppsats 2008 (lup.lub.lu.se). (Sleman)
- Smet, Stijn: Some clarity in defamation case-law. Strasbourg Observers. Julkaistu April 13.2010 (strasbourgobservers.com/2010/04/13/some-clarity-in-defamation-case-law/#more-24). (Smet, S.)
- Sosiaalisen median ohje Oulun kaupungin työntekijöille 2018 (ouka.fi/documents/78560/9224945/Oulu_someohje_2018.pdf.)

- Sund-Norrgård, Petra – Kolehmainen, Antti – Suhonen, Onerva-Aulikki: The Principle of Loyalty and Flexibility in Contracts (www.ulapland.fi/loader.aspx). (Sund-Norrgård et al.)
- Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Toimihenkilökeskusjärjestö STTK ry:n lausunto Valtioneuvoston kirjelmästä U 37/2018 vp eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-206422.pdf). (SAK/STTK, U 37/2018 vp)
- Suomen Journalistiliitto ry:n lausunto valtioneuvoston kirjelmästä komission ehdotuksesta direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, U 37/2018 vp. (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-207260.pdf). (Suomen Journalistiliitto ry, U 37/2018 vp)
- Suomen Yrittäjät ry:n lausunto valtioneuvoston kirjelmästä komission ehdotuksesta direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, U 37/2018 vp. (eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2018-AK-203395.pdf). (Suomen Yrittäjät ry, U 37/2018 vp)
- Technical Guide to the United Nations Convention against Corruption. United Nations, New York 2009 (www.undoc.org/documents/corruption/Technical-Guide-UNCAC.pdf).
- The Principles Of European Contract Law 2002 (Parts I, II, and III). 2002 European Union. (jus.uio.no/lm/eu.contract.principles.parts.1.to.3.2002/portrait.pdf).
- The rule of law on the Internet and in the wider digital world. Issue paper published by the Council of Europe Commissioner for Human Rights Executive summary and Commissioner's recommendations, December 2014 (www.statewatch.org/media/documents/news/2014/dec/coe-hr-comm-rule-of-law-on-the%20internet-summary.pdf).
- The United Nations Convention against Corruption Resource Guide on Good Practices in the Protection of Reporting Persons (unodc.org/documents/corruption/Publications/2015/15-04741_Person_Guide_eBook.pdf).
- U 37/2018 vp: Valtioneuvoston kirjelmä eduskunnalle komission ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta (eduskunta.fi/FI/vaski/Kirjelmä/Sivut/U_37+2018.aspx).
- UNIDROIT: Principles of International Commercial Contracts. The International Institute for the Unification of Private Law. Rome 2016 (unidroit.org/instruments/commercial-contracts/unidroit-principles-2016).
- Vickers, Lucy: Freedom of Speech and Employment. Published to Oxford Scholarship Online: March 2012 (www.oxfordscholarship.com.libproxy.helsinki.fi). (Vickers 2012)
- Vildhede, Martin: Arbetstagares lojalitetsplikt i modern tid. Särskilt med avseende på konkurrensförbud och tystnadsplikt. Kandidatuppsats 2010 (gupea.ub.gu.se). (Vildhede, M.)

- Voorhoof, Dirk: The European Convention on Human Rights: The Right to Freedom of Expression and Information restricted by Duties and Responsibilities in a Democratic Society (researchgate.net/publication/294124628). (Voorhoof a)
- Voorhoof, Dirk: European Court of Human Rights / Case of De Diego Nafria v. Spain (merlin.obs.coe.int/iris/2002/5article1.en.html). (Voorhoof b)
- Voorhoof, Dirk: Whistleblower Protection for Journalist Who Alarmed Public Opinion about Censorship on TV (strasbourgoobservers.com/category/cases/matuz-v-hungary). (Voorhoof c)
- Ylemmät toimihenkilöt YTN ry: Työsuhteeseen liittyvät kilpailunrajoitukset ja salassapito. Art-Print Oy, Helsinki 2007. (yty.fi/media/pdf-tiedostot/salassapitosopimusopas.pdf). (YTN ry 2007)
- Ylitepsa, Johanna – Jalkanen, Seija: Kilpailukieltosopimuksia selvittäneen työryhmän muistio. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2019:46 (urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-449-5). (Ylitepsa – Jalkanen 2019:46)

Viralliset lähteet

Hallituksen esitykset

- HE 33/1921 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi.
- HE 228/1969 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.
- HE 74/1971 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työntekijäin yleisestä irtisanomissuojasta ja laiksi työsopimuslain muuttamisesta.
- HE 39/1972 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työntekijäin yleisestä irtisanomissuojasta ja laiksi työsopimuslain muuttamisesta.
- HE 84/1974 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi rikoslain 27 luvun, painovapauslain 18 ja 39 §:n sekä oikeudenkäytön julkisuudesta annetun lain 1 ja 2 §:n muuttamisesta.
- HE 8/1977 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle kuluttajansuojalainsäädännöstä.
- HE 100/1978 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi työsopimuslain muuttamisesta.
- HE 114/1978 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa ja markkinatuomioistuimesta annetun lain muuttamisesta.
- HE 247/1981 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle oikeustoimen kohtuullistamista koskeaksi lainsäädännöksi.
- HE 9/1986 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain 6 §:n ja markkinatuomioistuimesta annetun lain 6 §:n muuttamisesta.
- HE 93/1986 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle kauppalaiksi.

HE 66/1988 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen ensimmäisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 94/1993 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle rikoslainsäädännön kokonaisuudistuksen toisen vaiheen käsittäväksi rikoslain ja eräiden muiden lakien muutoksiksi.

HE 309/1993 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

HE 198/1996 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi liiketoimintakiellosta annetun lain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta.

HE 239/1997 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi.

HE 1/1998 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi.

HE 184/1999 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi.

HE 157/2000 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 86/2001 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle lahjontaa koskevan Euroopan neuvoston siviilioikeudellisen yleissopimuksen hyväksymisestä ja laiksi sen lainsäädännön alaan kuuluvien määräysten voimaansaattamisesta.

HE 53/2002 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle eräiden rikoslain talousrikossäännösten ja niihin liittyvien lakien muuttamiseksi.

HE 44/2003 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi yhdenvertaisuuden turvaamisesta sekä eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 162/2003 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle laiksi yksityisyyden suojasta työelämässä ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

HE 19/2014 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle yhdenvertaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 232/2014 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laiksi rikoslain eräiden tietoverkkorikoksia koskevien säännösten muuttamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 49/2018 vp: Hallituksen esitys Eduskunnalle liikesalaisuuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

HE 222/2020 vp: Hallituksen esitys eduskunnalle laeiksi työsopimuslain 3 luvun 5 §:n ja merityösopimuslain 4 luvun 5 §:n muuttamisesta.

Komiteamietinnöt

KM 1965: A 3: Saantosuojakomitean mietintö

KM 1967: B 50: Työsopimuslakikomitean osamietintö I

KM 1969: A 25: Työsopimuslakikomitean mietintö

KM 1973:1: Painovapaustoimikunnan mietintö

KM 1990:20: Oikeuslakitoimikunnan mietintö

KM 1992:3: Perusoikeuskomitean mietintö

KM 1997:3: Sananvapaustoimikunnan mietintö

Valiokuntien lausunnot ja mietinnöt

LaVL 18/2018 vp: Lakivaliokunnan lausunto valtioneuvoston kirjelmästä komission ehdotuksesta direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, U 37/2018 vp.

LaVM 14/1974 vp: Lakivaliokunnan mietintö n:o 14 hallituksen esityksen johdosta laeiksi rikoslain 27 luvun, painovapauslain 18 ja 39 §:n sekä oikeudenkäytön julkisuudesta annetun lain 1 ja 2 §:n muuttamisesta.

LaVM 6/2000 vp: Lakivaliokunnan mietintö 6/2000 vp Hallituksen esitys yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi.

Lvk 1908:3 vp: Lainvalmistelukunnan ehdotus laiksi työsopimuksesta perusteluineen. Helsinki 1908.

Lvk 1921:1 vp: Lainvalmistelukunnan julkaisuja 1921:1. Ehdotus työsopimuslaiksi ja työsääntölaiksi ynnä perustelut.

Lvk 1925:2 vp: Lainvalmistelukunnan julkaisuja 1925:2. Ehdotus laiksi varallisuus oikeudellisista sopimuksista ja muista varallisuus oikeudellisista oikeustoimista ynnä perustelut.

PeVL 3/1976 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto n:o 3/1976 vp Hallituksen esityksestä n:o 148 (1975 II vp.) laeiksi alkoholilain sekä keskioluesta annetun lain muuttamisesta.

PeVL 19/1985 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto n:o 19 Hallituksen esityksestä n:o 81 laeiksi työturvallisuuslain ja eräiden siihen liittyvien lakien muuttamisesta.

PeVL 2/1986 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto Hallituksen esityksestä n:o 108/1985 kaapelilähetystoimintaa koskevaksi lainsäädännöksi.

PeVL 6/1988 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto n:o 6/1988 vp Hallituksen esityksestä n:o 64 yhdistyslaiksi sekä eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 23/1997 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto Hallituksen esityksestä oikeudenkäyttöä, viranomaisia ja yleistä järjestystä vastaan kohdistuvia rikoksia sekä seksuaalirikoksia koskevan säännöksen uudistamiseksi.

PeVL 19/1998 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto: Hallituksen esitys televisio- ja radiotoimintaa koskevaksi lainsäädännöksi.

PeVL 36/1998 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto n:o 36/1998 vp Hallituksen esitys yksityisyyden, rauhan ja kunnian loukkaamista koskevien rangaistussäännösten uudistamiseksi.

PeVL 41/2000 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto 41/2000 vp Hallituksen esitys työsopimuslaiksi ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 60/2001 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto 60/2001 vp Hallituksen esitys laiksi tietoyhteiskunnan palvelujen tarjoamisesta ja eräiksi siihen liittyviksi laeiksi.

PeVL 19/2002 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto 19/2002 vp Hallituksen esitys laeiksi lääkelain ja eräiden muiden lakien muuttamisesta.

PeVL 59/2002 vp: Perustuslakivaliokunnan lausunto 59/2002 vp Hallituksen esitys laeiksi sukusolujen ja alkioiden käytöstä hedelmöityshoidossa ja isyyslain muuttamisesta.

PeVM 25/1994 vp: Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 25 Hallituksen esityksestä perustuslakien perusoikeussäännösten muuttamisesta.

PeVM 10/1998 vp: Perustuslakivaliokunnan mietintö n:o 10/1998 vp Hallituksen esitys uudeksi Suomen Hallitusmuodoksi.

Svk 1969:33 vp: Sosiaalivaliokunnan mietintö n:o 1969:33 Hallituksen esityksen johdosta työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

Suuri vk 1969:274 vp: Suuren valiokunnan mietintö n:o 1969:274 Hallituksen esityksen johdosta työsopimuslaiksi ja laiksi huoneenvuokralain muuttamisesta.

TaVL 48/2018 vp: Talousvaliokunnan lausunto valtioneuvoston kirjelmästä komission ehdotuksesta direktiiviksi unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta, U 37/2018 vp.

Tvk 1917:23 vp: Työväenasiainvaliokunnan esitys n:o 1917:23. Ehdotus laiksi työsopimuksesta. Valtiopäivät 1917 / Liitteet I-XII.

Työ- ja elinkeinoministeriö

Työ- ja elinkeinoministeriö 16.11.2017, tiedote: Ministeriö tilasi selvitystyön kilpailukiello- ja salassapitosopimusten käytöstä. (TE-tiedote 16.11.2017)

Työ- ja elinkeinoministeriö 12.6.2018, tiedote: Lindström jakaa selvitysmiehen huolen: kilpailukieltosopimusten sääntelyä tiukennettava. (TE-tiedote 12.6.2018)

Työ- ja elinkeinoministeriö 27.9.2018, tiedote: Työryhmä selvittää kilpailukieltosopimusten muutostarpeet. (TE-tiedote 27.9.2018)

Työ- ja elinkeinoministeriö 14.8.2019, tiedote: Kolmikantainen työryhmä selvitti kilpailukieltosopimusten muutostarpeita. (TE-tiedote 14.8.2019)

Työ- ja elinkeinoministeriö 14.10.2019, tiedote: Työryhmä valmistelemaan muutoksia kilpailukieltosopimuksiin. (TE-tiedote 14.10.2019)

Työ- ja elinkeinoministeriö: Työelämän tietosuoja -opas, työ- ja elinkeinoministeriön esite (www.tietosuoja.fi/fi/index/useinkysyttya/tyoelama.html).

Tietosuojavaaltuutettu

Dnro 1769/44/2006: Tietosuojavaaltuutetun tarkastus ja ohjaus 22.1.2007.

Työelämän tietosuojan käsikirja: Tietosuojavaaltuutetun toimisto. Päivitetty 21.6.2018 (tietosuoja.fi/documents/6927448/.../Työelämän+tietosuojan+käsikirja.pdf).

Valtakunnansyytäjänvirasto

Dnro 23/61/18: Lausunto 1 (3) 3.4.2018: Lakivaliokunnan lisälausuntopyyntö 22.3.2018: HE 9/2018 vp Hallituksen esitys eduskunnalle EU:n yleistä tietosuoja-asetusta täydentäväksi lainsäädännöksi.

Ruotsi

Departementsserien nr. 2001:9: Yttrandefrihet för privatanställda. Stockholm 2001. (Ds 2001:9)

Departementsserien nr. 2002:56: Hållfast arbetsrätt – för ett föränderligt arbetsliv. Stockholm 2002. (Ds 2002:56)

Lagutskottets betänkande 1988/89:LU30: Skydd för företagshemligheter (LU 1988/89:30)

Lagutskottets betänkande 1988/90:LU37: Skydd för företagshemligheter (LU 1988/90:37)

Regeringens proposition 1975/76:105: Regeringens proposition med förslag till arbetsrättsreform m.m. (Prop. 1975/76:105)

Regeringens proposition 1981/82:71: Regeringens proposition om ny anställningsskyddslag m.m. (Prop. 1981/82:71)

Regeringens proposition 241/2006: Regeringens proposition till Riksdagen med förslag till kreditupplysningslag och lagar som har samband med den. (Prop. 241/2006)

Regeringens proposition 2015/16:128: Ett särskilt skydd mot repressalier för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. (Prop. 2015/16:128)

Statens offentliga utredningar 1975:1: Förslag till ny lagstiftning om förhandlingsrätt och kollektivavtal. (SOU 1975:1)

Statens offentliga utredningar nr. 1980:42: Betenkande av utredningen rörande rätten till arbetstagares upplysningar. (SOU 1980:42)

Statens offentliga utredningar nr. 1983:52: Företagshemligheter betenkandev. (SOU 1983:52)

Statens offentliga utredningar nr. 2002:18: Personligt integritet i arbetslivet. (SOU 2002:18)

Statens offentliga utredningar nr. 2008:63: Betenkande av utredningen om skyddet för företagshemligheter. Stockholm 2008. (SOU 2008:63)

Statens offentliga utredningar nr. 2009:44: Integritetsskydd i arbetslivet. (SOU 2009:44)

Statens offentliga utredningar nr. 2014:31: Visselblåsare. Betenkande av Utredningen om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm om allvarliga missförhållanden. (SOU 2014:31)

Konkurrensverket: Yttrande om Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (SOU 2014:31). (konkurrensverket.se/globalassets/aktuellt/nyheter/las-yttrandet-dnr-4902014-34951kb.pdf) (Konkurrensverket: SOU 2014:31)

Riksdagens ombudsman: Yttrande över betänkandet Visselblåsare – Stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (SOU 2014:31). (jo.se/Global/Remissyttranden/Remissyttrande%20R_57-2014.pdf). (Riksdagens ombudsman: SOU 2014:31)

Statskontoret: Remissvar om stärkt skydd för arbetstagare som slår larm (SOU 2014:31). (statskontoret.se/globalassets/remissvar/2014/2014129.pdf) (Statskontoret: SOU 2014:31)

Norja

NOU 2004:5: Norges offentlige utredninger. Arbeidslivslovutvalget. Et arbeidsliv for trygghet, inkludering og vekst. Utredning fra et utvalg oppnevnt ved kongelig resolusjon 30. august 2001. Avgitt til Arbeids og administrasjonsdepartementet 20. februar 2004.

LYHENTEET

AD	Arbetsdomstolen (Ruotsin työtuomioistuin)
bet.	Betänkande (utlåtande av riksdagen)
CA (COA)	The Court of Appeal (Her Majesty's Court of Appeal in England)
DL	Defensor Legis
Ds	Departementsserien (utredningsförslag från Regeringskansliet)
EAT	The Employment Appeal Tribunal
ECHR	<i>European Convention on Human Rights</i>
ECtHR	European Court of Human Rights
EIS	Euroopan ihmisoikeussopimus (SopS 18-19/1990)
EIT	Euroopan Neuvoston ihmisoikeustuomioistuin
EK	Elinkeinoelämän keskusliitto
EN	Euroopan neuvosto
ET	The Employment Tribunal
ETS	European Treaty Series
EU	Euroopan unioni
EUT	Euroopan unionin tuomioistuin
FivaL	Laki finanssivalvonnasta (1442/2016)
HAO	Hallinto-oikeus
HE	Hallituksen esitys eduskunnalle
HHO	Helsingin hovioikeus
HL	The House of Lords
HR	Høyesterett
HS	Helsingin Sanomat
IHO	Itä-Suomen hovioikeus
ILO	International Labour Organization (Kansainvälinen työjärjestö)
JFT	Tidskrift utgiven av Juridiska Föreningen i Finland
JO	Justitieombudsmännen(s ämbetsberättelse)
JSN	Julkisen sanan neuvosto
JT	Juridisk Tidskrift
KL	Kauppalaki (355/1987)
KM	Komiteamietintö
KHO	Korkein hallinto-oikeus
KP-sopimus	Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva sopimus (SopS 8/1976)
KKO	Korkein oikeus
KouHO	Kouvolan hovioikeus
LaVM	Lakivaliokunnan mietintö

LLL	Laki luottolaitostoiminnasta (610/2014)
LM	Lakimies
LSL	Liikesalaisuuslaki (595/2018)
LU	Lagutskottet (riksdagen)
NJA	Nytt juridiskt arkiv (rättsfallen från Högsta domstolen)
NOU	Norges offentlige utredninger
OikTL	Laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista (228/1929)
OK	Oikeudenkäymiskaari 1734
PeVL	Eduskunnan perustuslakivaliokunnan lausunto
PeVM	Eduskunnan perustuslakivaliokunnan mietintö
PL	Suomen perustuslaki (731/1999)
prop.	Proposition (lagförslag från regeringen till riksdagen)
RHO	Rovaniemen hovioikeus
RL	Rikoslaki 19.12.1889
SAK	Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ry
SEUT	Euroopan unionista tehdyn sopimuksen ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen konsolidoidut toisinnot (2016/C 202/01)
SopMenL	Laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa (1061/1978)
SopS	Suomen säädöskokoelman (sähköinen) sopimussarja
SOU	Statens offentliga utredningar (offentliga utredningsförslag)
STTK	Suomen Toimihenkilökeskusjärjestö ry
SvJT	Svensk Juristtidning
TAL	Työaikalaki (605/1996)
TapVakL	Tapaturmavakuutuslaki (608/1948)
TehtoL	Työehtosopimuslaki (436/1946)
TEM	Työ- ja elinkeinoministeriö
TES	Työehtosopimus
THO	Turun hovioikeus
TSL	Työsopimuslaki (55/2001)
TT	Työtuomioistuin
TTurvaL	Työturvallisuuslaki (738/2002)
VHO	Vaasan hovioikeus
VTSL	Vanha työehtosopimuslaki (320/1970)
YK	Yhdistyneet kansakunnat
YTL	Laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007)
YTN	Ylempien Toimihenkilöiden Neuvottelujärjestö ry (nykyisin Ylemmät Toimihenkilöt YTN ry)

1. JOHDANTO

1.1 AIHEENVALINNAN TAUSTAA

Lojaliteettivelvollisuus sopimusoikeudellisena periaatteena on jo pitkään muodostanut yhden oikeusoppineiden suosikkiteemoista.¹ Huomattava osa keskustelusta on kuitenkin keskittynyt lähinnä lojaliteettivelvollisuuden olemassaolon ja ymmärtämisen ympärille.² Mitä itse velvollisuuden sisältöön tulee, sen suhteen on osittain jääty puolitiehen: on pohdittu, millaisina velvoitteina lojaliteettivelvollisuus sopimusoikeudellisena periaatteena ilmenee, mutta harvemmin näiden ilmenemismuotojen sisältöä.

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus on yksi lojaliteettiperiaatteen ilmenemismuodoista.³ Se perustuu yhtäältä työsopimukseen osapuolten yleisenä velvollisuutena ottaa vastavuoroisesti huomioon toistensa edut ja oikeudet että toisaalta työsopimuslain (2001/55, TSL) 3:1:n toiseen virkkeeseen.⁴ Lojaalisuusvelvollisuus, vaikka jokainen joutuu elämässään osallistumaan työelämään ja jokaiseen työelämää koskevaan suhteeseen liittyy erottamattomasti luottamus ja sen ansaitseminen eli lojaalisuus,⁵ on tavannut jäädä lojaliteettikeskustelussa sivuosaan. Velvollisuus onkin jäänyt sisällöltään varsin epämääräiseksi ja tulkinnanvaraiseksi.⁶ Toisinaan velvollisuutta ilmentävän säännöksen itsenäiset oikeusvaikutukset on kyseenalaistettu,⁷ toisinaan sen on jopa todettu rajoittavan työntekijän sananvapautta.⁸

1 Ks. *Karhu* 2008, s. 106-109.

2 Ks. *Häyhä* 1996, s. 318-319 ja *Muukkonen* 1993, s. 1033.

3 Ks. *KM 1969: A 25*, s. 31 ja *Engblom* 2013, s. 195.

4 Ks. myös *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 915-916.

5 Ks. myös *Biagi*, s. 249 (“...individual employment contract is itself driven by a sense of mutual trust and confidence between the parties.”); *Pesonen* 2013, s. 196 (Työsopimussuhteessa luottamus on olennainen osa suhdetta, koska työntekijän sopimussuoritus, työpanos, on henkilökohtainen.) ja *Tieva* 2006, s. 250 (Luottamus juridisessa mielessä liukenee osaksi lojaliteettia ja näin ollen tietyssä määrin lojaliteettivelvollisuus on luottamuksen juridinen ilmenemismuoto.)

6 Velvollisuuden on muun muassa katsottu ulottuvan vapaa-aikaan jonkinlaisena, mutta millaisena, sitä ei ole pohdittu. Ks. esim. *KM 1969: A 25*, s. 32; *HE 157/2000 vp*, s. 11; *Kallio* 1978, s. 98-103; *Kivimäki, T. M.*, s. 299-300; *Koskinen* 2018, s. 599 ja 601; *Kumlien*, s. 149 ja 159; *Tiitinen – Kröger*, s. 255 ja *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 244.

7 Esim. *Nieminen* 1994, s. 59-61; *Sarkko* 1980, s. 104 ja *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 123. Ks. myös *Hölttä* 2018, s. 103: Hän on todennut, että työsopimuslaista tulisi poistaa koko työntekijän lojaalisuusvelvollisuus, koska se loukkaa työntekijän henkilökohtaista vapautta: se että työntekijän vapauteen puututaan näin epämääräisen lainkohdan nojalla työajan ulkopuolella on ristiriidassa perusoikeuksien kanssa.

8 Esim. TT:2013-191; *Hietala et al.* 2016, s. 234 ja *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 245-246 ja 529. Ks. myös *Fahlbeck* 1992, s. 59; *Tiilikka* 2/2013, s. 230-252, s. 238; *Valkonen* 2018, s. 270 ja *Vickers* 2012, s. 33.

Sosiaalinen media⁹ on muodostanut osan kansalaisten vapaa-ajasta jo pitkään, mutta siitä on tullut keskeinen osa myös heidän työelämäänsä. Yritykset hyödyntävät sitä muun muassa asiakaspalvelussa ja markkinoinnissa. Työnantajat saattavat myös edellyttää työntekijöidensä näkyvän sosiaalisessa mediassa heidän edustajinaan. Sosiaalisen median käyttö on nostanut työntekijän sananvapauteen ja lojaalisuusvelvollisuuteen liittyvät kysymykset entistä näkyvämmiin esille sekä siirtänyt sananvapauden käyttöön liittyviä ongelmia työpaikoille ja työsuhteisiin. Tämä on seurausta muun muassa teknologisesta ja digitaalisen tietotekniikan kehityksestä, jotka ovat tehneet sananvapauden käyttämisestä entistä helpompaa ja laajemmalle ulotuvampaa. Kehitys on näkynyt myös työn tekemisen muotojen muttumisenä ja sitä myöten yksityiselämän ja työelämän välisen rajan hämärtymisenä. Aikaisemmin saatettiin todeta, että työnantaja siirtyi vapaa-ajalle ja yksityiselämään, kun hän poistui työpaikalta. Nykyään rajanveto ei ole yhtä selkeä. Yksi näkyvimmistä esimerkeistä ovat etätyöt, joita tehdessä kotitaloustyöt ja varsinaiset työtehtävät saattavat helposti limittyä. Mikäli näin käy, työaika on lähes mahdotonta erottaa vapaa-ajasta. Etätyötä tehdään lisäksi usein tietokoneella. Siinä sivussa saatetaan samalla hoitaa yksityistä viestintää. Tämä on omiaan hämärtämään työ- ja vapaa-ajan välistä rajaa entisestään ja siten lisäämään työntekijän sananvapauden käyttöön ja lojaalisuusvelvollisuuteen liittyviä ongelmia.

Millainen sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden suhde on, kuinka velvollisuus tulisi työoikeudellisesti ymmärtää ja mikä sen konkreettinen sisältö on? Nämä ovat muun muassa kysymyksiä, joita ei ole vielä riittävästi pohdittu, mutta ovat tarpeen. Luottamuspuola eli lojaalisuusvelvollisuuden vastainen menettely on yksi keskeisimpiä työsuhteen päättämisperusteita Nykyään. Lojaalisuusvelvollisuuden merkityksen tiedostaminen sekä sen sisällön parempi tunteminen ovat siten omiaan tukemaan työsuhteiden pysyvyyttä ja vähentämään työriitoja sekä tarpeettomia oikeudenkäyntejä.

1.1.1 Lojaalisuusvelvollisuus työsopimuslain mukaan

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta on säädetty TSL 3:1:n toisessa virkkeessä. Virkkeen mukaan työntekijän tulee välttää toiminnassaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Työntekijän aseman huomioon ottaminen tarkoittaa, että lojaalisuusvelvollisuuden normatiivinen sitovuus on sitä korkeampi mitä ylempi asema työntekijällä on. Virke korvasi vanhan työsopimuslain (1970/320, VTSL) 13 §:n toisen virkkeen: ”Hänen on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen

9 Sosiaalinen media (some) on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käyttäjälähtöisesti tuotettua sisältöä sekä luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita.

asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.” Kuten ilmenee, voimassa olevasta säännöksestä on poistettu vahinkoedellys. Työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksessä on kuitenkin todettu, että muutoksella ei ollut tarkoitus muuttaa vallitsevaa oikeustilaa.¹⁰ Näin on katsottu myös oikeuskäytännössä, kuten tuomiossa, TT:2003-68, jossa todetaan: ”Työsopimuslain (2001) 3 luvun 1 §:n mukaan työntekijän on toiminnassaan vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Säännöksen on katsottu sisältävän myös sen, että työntekijän on vältettävä kaikkea sellaista, mikä olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.” Edellytyksenä on siis edelleen, että työntekijän menettelyn tulee olla sellaista, että se on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle, jotta hänen voidaan katsoa menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti.¹¹

1.1.2 Lojaalisuusvelvollisuuden säädös- ja periaateulottuvuus

Nieminen on todennut, että työsuhteissa noudatettavaa lojaliteettia voidaan arvioida sen mukaan, ilmeneekö se oikeussääntönä vai periaatteena. Mikäli kyseessä on oikeussääntö, joka soveltuu tapaukseen, on sitä sovellettava. Mikäli lojaliteetti taas ilmenee oikeusperiaatteena, hän näkee sen lähinnä tulkintaa ohjaavana normina.¹² Työsopimuslakikomitean mietintöön viitaten¹³ hän edelleen toteaa: ”Lojaliteetilla on siis periaatteena merkitystä silloin, kun joudutaan yksittäistapauksessa arvioimaan muun muassa TSL 13 §:n työntekijälle asettamien velvoitteiden laajuutta.”¹⁴ Hän päätyykin katsomaan, että työsuhdetasolla lojaliteetilla on oikeusperiaatteen asema ja merkitys: sillä voidaan perustella ratkaisua vaikeissa tulkintatilanteissa ja säännösten aukkotapauksissa.¹⁵

Hän siis näkee lojaalisuusvelvollisuutta ilmentävän TSL 3:1:n toisen virkkeen oikeusperiaatteena. Virke on kieltämättä tulkinallisen avoimuutensa ja

10 HE157/2000, s. 78: ”Ehdotus vastaa sisällöltään ja yleiseltä tarkoitukseltaan voimassa olevan työsopimuslain 13 §:n säännöstä.”

11 Ks. myös *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 370-371 ja 375 sekä *Svensäter*, s. 119: ”...arbetstagaren har att avhålla sig från sådana handlingar som är ägnade att medföra skada för arbetsgivarens verksamhet.”

12 *Nieminen* 1994, s. 59. Ks. myös *Korhonen* 1/2006, s. 30 (Rättsprinciper kan uppfattas både som rättskällor och som direkt tillämpliga normer.) ja *Nuotio*, s. 1270 (Oikeusperiaatteilla on merkitystä myös normilähteinä, jos niitä voidaan soveltaa suoraan.). Oikeusperiaatteiden ja -säännösten eroavuudesta esim. *Aarnio* 1989, s. 79; *Aarnio* 2/1989, s. 118-119; *Karhu* 2015, s. 90; *Karhu – Tolonen* 2012, s. 76-79; *Peczenik* 1974, s. 51; *Roos*, s. 43; *Siltala*, s. 491; *Taxell* 1972, s. 73, 82 ja 126; *Taxell* 1997, s. 35 ja *Tolonen* 1988, s. 182 ja 188-189.

13 Ks. *Km* 1969: A 25, s. 31 ja 45: Lojaalisuusvelvollisuutta koskevan pykälän perusteluissa todetaan, että sillä sopimusoikeudellisella periaatteella, jonka mukaan osapuolten on sopimusta täyttäessään otettava huomioon myös vastapuolen etu, on erityinen merkitys työsuhteissa.

14 *Nieminen* 1994, s. 60.

15 *Nieminen* 1994, s. 61.

joustavuutensa suhteen samastettavissa lojaliteettiperiaatteeseen. Sitä ei ole rajattu tunnusmerkistöltään mihinkään tiettyyn käyttäytymisen muotoon, kuten esimerkiksi TSL 3:3 (kilpailukiello) ja TSL 3:4 (liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvollisuus). Jos säännös ymmärretään tulkinnallisena oikeusperiaatteena, se tarkoittaisi, ettei työntekijälle voi aiheutua haitallisia oikeusseuraamuksia pelkästään sen vuoksi, että hän on menetellyt TSL 3:1:n toisen virkkeen vastaisesti.¹⁶

Mielestäni TSL 3:1:n toisella virkkeellä on sekä periaatteellinen ulottuvuus että säännösulottuvuus. Periaatteellisessa mielessä se on mahdollista ymmärtää eräänlaisena yleisenä käyttäytymissääntönä, joka tarjoaa tulkinnallista apua epäselvissä tilanteissa. Näin ymmärrettynä sillä ei ole varsinaisesti itsenäisiä oikeusvaikutuksia. Itsenäisiä oikeusvaikutuksia näen virkkeellä olevan ennen kaikkea tilanteissa, joihin ei ole olemassa muuta soveltuvaa normia. Sellaisenaan soveltuvana virke voi lisäksi toimia tilanteissa, joihin on olemassa toinen normi, jota se ei sanamuodoltaan täysin kata. Tällöin TSL 3:1:n toinen virke voi toimia kyseisen normin, kuten sopimusehdon tai toisen lainsäädännön, rinnalla sitä täydentäen. Virke voidaan tällöin mieltää myös tulkintasääntönä.

1.1.3 Käsitteistöstä ja termistöstä

Lainsäädännössä ei ole sanaa lojaalisuusvelvollisuus tai muuta vastaavaa termiä. Se ei ole myöskään lojaliteettikeskustelussa vakiintuneesti käytetty termi. Usein puhutaan lojaliteettivelvollisuudesta. On käytetty myös termejä uskollisuus-, kuuliaisuus- ja käyttäytymisvelvollisuus.¹⁷ Tutkimuksessa olen katsonut perustelluimmaksi käyttää termiä lojaalisuusvelvollisuus. Lojaliteettivelvollisuus on yleinen sopimusoikeudellinen termi, jota käytetään usein lojaliteettiperiaatteesta puhuttaessa. Tämä voi aiheuttaa termistöllistä sekaannusta. Selkeyden ja erotettavuuden johdosta on siten mielekkäämpää puhua lojaalisuudesta lojaliteetin sijaan. Sana lojaalisuus kuvaa myös velvollisuutta sisällöllisesti paremmin kuin enemmänkin työntekijän työnantajalle alisteista asemaa kuvaavat uskollisuus-, kuuliaisuus- ja käyttäytymisvelvollisuus, jotka jo muutoinkin ovat (vanhentuneina) jääneet paljolti käytöstä pois.

Tutkimuksen keskiössä on yhtäältä TSL 3:1:n toinen virke. Kun tarkastelen lojaalisuusvelvollisuutta laissa säädettyinä velvollisuutena (työlainsäädännöllisellä tasolla), viittaan mainittuun virkkeeseen. Kuten ilmeni, sopimusoikeudellisena periaatteena lojaalisuusvelvollisuus sisältyy työsopimukseen. Kun tarkastelen

16 HE 157/2000 s. 78: "...tarkoitus on, että tässä pykälässä yleisesti ilmaistujen velvoitteiden laiminlyöntiin sinänsä ei liittyisi sanktioita." Ks. myös Ollila A., DL 3/2018, s. 370-371 ja 386.

17 Termistön kirjavuudesta esim. Engblom 2013, s. 195 ja 216; Hiekkaranta 1969, s. 8 alaviite 1; Kallio 1978, s. 94 alaviite 247; Mähönen 1998, s. 232; Oksa – Pulkkinen, s. 33; Puhakka, Y. W., s. 19; Tiilikka 2/2013, s. 231 ja 238 sekä Ämmälä 1994, s. 15-16.

lojaalisuutta työsopimukseen sisältyvänä velvollisuutena (työsopimuksellisella tasolla), puhun työsopimusvelvollisuudesta (työsuhteesta seuraava velvollisuus). Kun tarkoitan lojaalisuudella niin TSL 3:1:n toista virkettä kuin työsopimukseen sisältyvää lojaalisuutta, käytän termiä lojaalisuusvelvollisuus.

Oikeusnormi tarkoittaa suppeassa merkityksessä voimassa olevan säännöksen ”takana” olevaa velvoitetta. Käytän termiä laajassa merkityksessä, joten tarkoitan normilla paitsi lakiin myös työehtosopimukseen, työsopimukseen tai työpaikan ryhmänormeihin perustuvaa velvoitetta.

Työsopimuksen solmiminen merkitsee työsopimussuhteen alkamista, joka täydentyy työsuhteeksi, kun työntekijä alkaa ensimmäistä kertaa tehdä töitä.¹⁸ Käytän termiä työsopimussuhde erotuksena työsuhteesta silloin, kun rajanvedolla on merkitystä. Jos tarkoitan molempia, käytän termiä sopimussuhde. Muutoin ja yleisemmässä mielessä puhun työsuhteesta.

Ilmiannolla (whistleblowing) tarkoitan työnantajan organisaatiossa tapahtuneesta väärinkäytöksestä ilmoittamista ja ilmiantajalla (whistleblower) henkilöä, joka ilmoittaa väärinkäytöksestä.

1.1.4 Lojaalisuusvelvollisuuden ilmeneminen laissa¹⁹

Lojaalisuusvelvollisuus on alkujuuriltaan palautettavissa orjatyövoiman ensimmäisiin muotoihin siinä mielessä, että siinä missä orjan tuli olla uskollinen omaistajalleen ja noudattaa kuuliaisesti tämän käskyjä, tulee työntekijän osoittaa lojaalisuutta työnantajalleen ja täyttää huolellisesti tämän työnjohtomääräykset. Ensimmäiset varsinaiset lojaalisuutta ilmentävät säännökset voitaneen Suomessa palauttaa säätyjakoiseen maatalousyhteiskuntaan.²⁰ Ajatus lojaalisuudesta on ilmennyt jo Ruotsin valtakunnan vuoden 1734 laissa.²¹ Esimerkiksi kauppakaaren palkollisia koskevan 14 luvun 5 §:ssä mainittiin, että koska palkollinen on palvelukseen tullut niin tehköön ahkeruudella ja uskollisuudella ne askareet kuin

18 Voidaan esimerkiksi sopia, että työt alkavat kolmen kuukauden kuluttua maanantaina klo 07.00, jolloin työsopimussuhde kestää kolme kuukautta, jonka jälkeen, maanantaina klo 07.00, alkaa työsuhde – ehdolla, että työntekijä on tällöin työnantajan käytettävissä. Ks. KKO:1982 II 41 ja KKO:1984 I 1.

19 Käyn tässä lävitse lojaalisuusvelvollisuuden ilmenemistä laissa vain pinnallisesti. Syvempi analysointi edellyttää omaa tutkimusta, johon tässä yhteydessä ei ole mahdollisuutta.

20 Palkkatyön päämuotona tuolloin oli palkollissuhde. Luonteeltaan se oli patriarkaalinen statussuhte, joka omasi perheoikeudellisia piirteitä: palkollinen oli alisteinen talonisännän määräysvallalle ja kuritusoikeudelle. Esimerkiksi Ruotsin valtakunnan vuoden 1734 lain palkollisia koskevassa 5 §:ssä (Cauppa Caar 10-14, XIV. Luku. Palkollisista 5 §.) todettiin, että jos palkollinen on laiska ja haluton, ojennettakoon häntä ensin hyvällä ja sitten kohtuullisella kurituksella. Ellei kuritettuaankaan paranna tapojaan, ajettakoon ulos palveluksesta ilman palkkaansa. – Myös työntekijä on alisteinen työnantajan kuritusoikeudelle. Työnantaja voi esimerkiksi päättää työntekijän työsuhteen, mikäli hän ei noudata työnantajan työnjohtomääräyksiä. Ks. *Despax* 1/1982, s. 11-19; *Hölttä* 2018, s. 27-35; *Kumlien*, s. 93-94 ja *Maillard*, s. 21. Lojaalisuusvelvollisuuden kehitysvaiheista *comon law*-maissa ks. *Frazer*. A..

21 Ks. *Lennander*, s. 205.

perheen isäntä hänen eteensä kohtuudella panee.²² Pykälä vastaa paljolti työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeutta sekä työntekijän huolellisuusvelvollisuutta ilmentävää TSL 3:1:n ensimmäistä virkettä: ”Työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta.” Luonteeltaan 5 § onkin vahvasti isännän määräysvaltaa ja palkollisen alisteista asemaa kuvaava,²³ mutta se ilmentää myös lojaalisuusvelvollisuutta, mihin viittaavat sanat ”uskollisuus” ja ”kohtuus”: isäntä ei voinut vaatia palkolliselta kohtuutta enempää – kuten työnantajakaan ei tänä päivänä voi TSL 3:1:n toisen virkkeen mukaan vaatia työntekijältä.

Siirtyminen maatalousyhteiskunnasta teolliseen yhteiskuntaan heijastui laissa. Tämä käy ilmi muun muassa vuoden 1922 työsopimuslain (1922/141) 15 §:stä: ”Työntekijän tulee ahkerasti ja huolellisesti suorittaa tehtävänsä, sääntillisesti noudattaa työaikaa, välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoveriensä turvallisuuden vaaranalaiseksi tai turmella työnantajan omaisuutta, ja olkoon hän myöskin luvottomasti ilmaisematta, mitä on työnantajan liike- tai ammattisalaisuuksista saanut tietoonsa.”²⁴ Pykälästä on huolellisuusvelvollisuuden (...ahkerasti ja huolellisesti suorittaa tehtävänsä, sääntillisesti noudattaa työaikaa...) ohella luettavissa velvollisuus huolehtia työturvallisuudesta (välttää työssä kaikkea, mikä voi saattaa hänen tai hänen työtoveriensä turvallisuuden

22 Cauppa Caar 10-14, XIV. Luku. Palkollisista 5 §. Ks. myös *Palkollissääntö 1739 (Den 21. Augustii 1739) Art. 7. §. I*: Sedan Legohion uti rättan tid tjänsten gådt, skola de sig förhålla gudfruktige, trogne, flitige och hörsamme, och icke undandraga sig alt det arbete och syslor, som Husbonden ty skäligen befäller och föresätter, hwarunder jämwäl bör begripas körslor med oxar, samt skorstenars sotande å de orter, hwarest inge särskildte Personer därtill finnas, med flere slike förrättningar, som uti et hushåll kunna förefalla, enligt Kongl. Maj:ts stadga och förordning af den 23. Maji 1696. Är någon därutinnan försummelig, tresk och gensträfwog, rättas med godo, och sedan med måttelig husaga: Will han ändå ei bättra sig, warde utur tjänsten wräkter utan pass och afskied, och miste lön sin. *Palkollissääntö 1805 (Gifven Stockholms Slott den 15 Maji 1805) Art. III. Om Tjenstehjon. §. 6*: Tjenstehjon skola i alt sit förhållande wara Gudfruktige, trogne, flitige, lydige, nyktre och sedige, samt icke undandraga sig det arbete och de syslor Husbonde befäller och släligen föresätter samt i hushåll inträffa. Ådrager sig någor föreställningar eller husaga för wisad försummelse, tresko, opålitelighet, fylleri eller annat oskick; emottage sådan warning och rättelse med undergifwenhet och låte den lända til förbättring: framhärdar ändock Tjenstehjon i sit okynne, eller wisar sig otrogen eller oskicklig i tjensten; warde derutur wräkt på sätt i II. Art. 3. §. sagdt är, med förlust af lön sin, samt erhålle sådant resepass det förtjenar. Wil Husbonde hos Domaren tiltala Tjenstehjonet för sådan gensträfwoghet, fel eller förbrytelse, som förut genom warning eller husaga ej blifwit försonad; då skal Tjenstehjon, som dertil finnes saker, återgifwa städslan, mista lön sin och af annan egendom ersätta skadan: gånge ock i bägge dessa fall, som i 17. §. 1. och 2. mom. Wärfningsstadgan, samt I. Art. 1. §. af denna Stadga angående Lösdrifware föreskrifwit är.

23 Tässä suhteessa asetelma on perusolemukseltaan säilynyt orjatyövoiman ensimmäisistä muodoista tähän päivään saakka: orja oli alisteinen omaistajan määräysvallalle ja kuritusoikeudelle, palkollinen talonisännän määräysvallalle ja kuritusoikeudelle, työntekijä työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudelle eli direktio-oikeudelle. Ks. *Adlercreutz – Mulder*, s. 62 ja 266; *Boyle*, s. 634; *Despax* 1/1982, s. 11-19, s. 11; *Kumlien*, s. 20; *Sarkko* 1980, s. 26 ja *Texier*, s. 79: ”Mais le lien de subordination n’implique pas une absence de droits des salaries au sein de l’entreprise.”

24 Ks. myös *HE 33/1921 vp*, s. 5; *Lvk 1908:3 vp*, s. 5 ja 102 ja *Tvk 1917:23 vp*, s. 528.

vaaranalaiseksi)²⁵ ja salassapitovelvollisuus (...luvattomasti ilmaisematta, mitä on työnantajan liike- tai ammatteisuuksista saanut tietoonsa...)²⁶ – sekä lojaalisuusvelvollisuus: ”Työntekijän tulee... välttää työssä kaikkea, mikä voi... turmella työnantajan omaisuutta...”.

Vuoden 1922 työsopimuslain 15 § heijastaa edelleen vahvasti työnantajan määräysvaltaa, jota pönkitetään työntekijän velvollisuuksilla. Itse lojaalisuusvelvollisuuden osalta sitä ilmentävä virke ei eroa ajatukseltaan suuresti VTSL 13 §:n toisesta virkkeestä, jonka mukaan työntekijän tuli välttää kaikkea, mikä oli ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi ollut omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Vuoden 1922 työsopimuslain 15 §:n lojaalisuusvelvollisuutta ilmentävän virkkeen erottaa VTSL 13 §:n toisesta virkkeestä se, että jälkimmäisessä huomioidaan myös työntekijän asema ja kohtuus: lojaalisuusvelvollisuus ei ole absoluuttista, vaan työntekijän asemaan suhteutettua kohtuullista lojaalisuutta.

Myös TSL 3:1:n toisen virkkeen mukaan lojaalisuus on työntekijän asemaan suhteutettua kohtuullista lojaalisuutta – ja kuten totesin, sen on katsottu vastaavan sisällöltään ja yleiseltä tarkoitukseltaan VTSL 13 §:ää. Tulee kuitenkin ottaa huomioon, että molemmat virkkeet ovat dynaamisesti sidoksissa aikaan ja paikkaan. Ne muovautuvat yhteiskunnallista kehitystä ja arvostuksia seuraten. Niitä on siten tulkitava vallitsevien arvojen valossa ottaen huomioon kulloinenkin yhteiskunnallinen ja tietotekninen kehitys, joihin molempiin kytkeytyy työn tekemisen tapojen muuttuminen. Teknologisen ja digitaalisen kehityksen seurauksena työnantajien tarve ja mahdollisuudet työntekijöiden välittömään johtoon ja valvontaan on myös vähentynyt, mistä etätyö on yksi esimerkki. Työntekijöistä on siten tullut entistä autonomisempia toimijoita. Tämä ja työntekijöiden omatoimisuuden myötä lisääntynyt vastuu ovat merkinneet myös lojaalisuusvelvollisuuden painoarvon kasvua: mitä itsenäisempää työtä työntekijä tekee, sitä suuremmassa määrin työnantajan on voitava luottaa työntekijään. Työntekijöiltä edellytettävä lojaalisuus on korostuneemmin esillä tänä päivänä kuin aikaisemmin. Tästä kertovat lukuisat luottamuspulaa koskevat työriidat. Millaisena työntekijän lojaalisuusvelvollisuus nykyään ilmenee ja kuinka sitä pitäisi tulkita, ovat muun muassa kysymyksiä, joihin tässä tutkimuksessa vastataan.

25 TSL 3:2.1: ”Työntekijän on noudatettava työtehtävien ja työolojen edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta sekä huolehdittava käytettävissään olevin keinoin niin omasta kuin työpaikalla olevien muiden työntekijöiden turvallisuudesta.”

26 TSL 3:4.1: ”Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia.”

1.1.5 Lainsäädännön liberalisoituminen: lojaalisuus omana etuna

Kapitalismi alkoi saada 1800 luvun jälkipuoliskolla enenevässä määrin jalansijaa, jolloin sääty-yhteiskunnan merkantilistinen normisto alkoi purkautua tehden tilaa liberalismiin perustuvalla politiikalla. Liberalististen sopimusoppien mukaan sopijapuolet olivat niin sopimusta tehtäessä kuin sopimussuhteen voimassa ollessa vastapuolia, jotka ajoivat ainoastaan omaa etuaan. Tämä johti sopimuskäsittelen muuttumiseen ja väljentymiseen.

Työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa kaupankäynnin kohteena oli työvoima. Ajateltiin, että työntekijä ikään kuin möi henkilöönsä sidotun työvoiman ja sen tuotokset (sekä lojaalisuutensa) työnantajalle tämän tarjoamaa (taloudellista) suojaa vastaan.²⁷ Katsottiin, että työntekijä oli kykenevä vaikuttamaan itse omaan asemaansa työsopimuksellaan. Todellisuudessa näin ei ollut, sillä eduista ja oikeuksista neuvoteltaessa työntekijä oli heikommassa asemassa kuin työnantaja, joka käytännössä saneli työsopimuksen ehdot.²⁸

Epäsuhta ei jäänyt Suomen lainsäätäjältä huomaamatta. Esimerkiksi työväenasiainvaliokunnan esityksessä vuodelta 1917 todettiin: ”...on kokemus osoittanut, että heikomman sopimuskumppanin, s. o. työntekijän, etujen ja oikeuksien valvomiseksi ja varjelemiseksi ovat sopimusvapauden rajoitukset tarpeen. Niinpä on katsottava välttämätöntä olevan lainsäädännösten kautta estää sitomasta työntekijää työsopimuksella liian pitkäksi ajaksi. Yhtä välttämätöntä on koettaa keksiä esteitä, joilla työnantajan mielivalta työehtojen täyttämisen suhteen voisi mennä aivan äärimmäisyyteen, sekä pyrkiä hankkimaan työntekijälle takeita siitä, että tämä saa työstä hänelle tulevan korvauksen soveliaassa muodossa sekä sopivin ajoin ja täysimääräisenä. Samaten on tarpeellista, että työntekijälle lailla hankitaan edes vähäistä turvaa sitä vastaan, että hän sairauden tai muun pakollisen työskentelyesteen kohdatessa heti jää ilman toimeentulokeinoa, tai että hänen vahingonkorvausvelvollisuuttaan työsopimuksen rikkomisen johdosta kohtuuttomasti laajennetaan tai hänelle työsuhteen päätyttyä kuuluvia oikeuksia liiaksi rajoitetaan.” Sopimusvapautta ryhdyttiin siis rajoittamaan työntekijän eduksi.²⁹

27 Ks. myös *Svensäter*, s. 111-112 ja *SOU 1983:52*, s. 95: ”...arbetstagaren genom anställningen så att säga köper sig en tryggad position mot att han uppger sin suveränitet och solidariserar sig med arbetsgivaren.”

28 Aiheesta esim. *Kairinen* 1991, s. 225-241; *Kekkonen* 1991, s. 188-201; *Sipilä* LM 1943, s.115-120; *Sipilä* 1961, s. 119-120 ja *Sipilä* 1968, s. 35-38. Ks. myös *Deakin – Morris*, s. 121-122 ja *Veneziani*, s. 45-50, 54-59 ja 62-70.

29 *Tvk 1917:23 vp*, s. 522-523. Ks. myös *Lvk 1921:1 vp*, s. 21: ”Sosiaalipoliittiset näkökohdat vaikuttavat kuitenkin, että sopimusvapauden periaatetta on rajoitettava työntekijän hyväksi, jonka asema työsopimusta tehtäessä yleensäkin on heikompi kuin työnantajan.”

1.1.6 Lojaliteettiperiaatteen ajankohtaistuminen

Sopimuskäsite alkoi saamaan uusia muotoja 1900 luvulle siirryttäessä ja lojaliteettiperiaate yhä kasvavamman aseman sopimusoikeudellisessa keskustelussa. Hoppu on ilmaissut asian seuraavasti: ”Lisäksi oikeustoiminnan tulkinnassa on otettava lukuun viime aikoina yhä kasvavamman merkityksen saanut nk. lojaliteettiperiaate. Sen mukaan oikeustoimen osallisten ei ole lupa oikeustoimen mukaisia velvollisuuksia täyttäessään yksipuolisesti ajaa vain omia etujaan, vaan samalla on otettava huomioon myös vastapuolen oikeus ja etu. Asia ilmaistaan usein myös siten, että sopimus on nähtävä sopimuskumppaneiden vastakkaisista eduista huolimatta heidän yhteisenä yrityksenään, jota toteuttaessa on otettava tasapuolisesti huomioon molempien oikeus ja etu.”³⁰

Lojaliteettiperiaate ei jäänyt pelkästään oikeustieteiden edustajien mielenkiinnon kohteeksi, vaan sai jalansijaa myös tuomioiden perusteluissa. Näin kävi alkujaan välitystuomioissa³¹ ja myöhemmin laajemmalti oikeuskäytännössä. Lojaliteettiperiaatteeseen (tai -velvoitteeseen) viittaaminen on kuitenkin jäänyt varsin hajanaiseksi. Tietynlaisena kulminaationa voidaan pitää tuomiota, KKO 1993:130, jossa korkein oikeus perusti päätöksensä ensimmäistä kertaa lojaliteettiperiaatteeseen.³² Ratkaisua on tulkittu siten, että korkein oikeus tunnusti oikeuskirjallisuudessa kehitetyn lojaliteettiperiaatteen ja näin hyväksyi sen oikeuskäytäntöön.³³

1.1.7 Lojaalisuusvelvollisuuden ajankohtaistuminen

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus on jäänyt lojaliteettikeskustelussa paljon lojaliteettiperiaatteen varjoon.³⁴ Osaltaan tämä johtunee siitä, että velvollisuuden sisällöstä on säädetty siinä määrin avoimesti, ettei sitä ilmentävällä TSL 3:1:n toisella virkkeellä ole katsottu juuri olevan itsenäisiä oikeusvaikutuksia. Vastavasti oli, mitä VTSL 13 §:n toiseen virkkeeseen tuli.³⁵ Tätä kuvastaa hyvin tuomio, KKO:1985-II-2: Työntekijä oli työnantajan kiellosta huolimatta nauhoittanut salaa heidän välisen keskustelun. Työnantaja purki työsuhteen luottamuspuolaan

30 Hoppu 1993, s. 45. Ks. myös *Evald, Jens: Retsmisbrug i formueretten. København 2001 s. 269-273; Muukkonen 1993, s. 1040 ja Taxell 1977, s. 149: ”I detta skjuter man fram avtalets reella syften och parternas ofrånkomliga inbördes intressebundenhet. I detsamma finns också plats för moraliska bedömningar och därmed möjlighet att bl.a. beakta affärslivets etik. Kärnan i denna ‘avtalsideologi’ består däri att parterna, bundna av den samverkan som avtalet innebär, bör visa varandra hänsyn och vid behov medverka till att motparternas rätt och fördel beaktas och skyddas.”*

31 Esim. välitystuomiot julistettu Helsingissä 26.5.1975, 1.6.1976, 18.6.1976, 28.5.1978, 18.5.1983, 23.10.1984 ja 11.6.1992 sekä Turussa 27.1.1978 julistettu välitystuomio. Tapauksista ks. *Muukkonen 1993, s. 1035-1040.*

32 Huomautettakoon, että tapaus liittyi yleiseen sopimusoikeuteen, ei työoikeuteen.

33 Ks. *Häyhä 1996, s. 315; Mähönen 2000, s. 9-1; Nysten-Haarala 1998, s. 126 ja Nysten-Haarala 2005, s. 437.* Ks. myös KKO:1984 II 181, KKO:2007:72, KKO:2017:55, HHO 15.8.2000 S 99/1787/1992, HHO 6.9.2010 S 09/1752, THO 15.12.2006 S 04/329.

34 Ks. *Karhu 2008, s. 106-108.*

35 Ks. myös *Sarkko 1980, s. 104.*

vedoten. Korkein oikeus totesi, että työnantajan ja työntekijän välisissä, työsuhteeseen liittyvien keskustelujen kirjaamisella tai niiden muulla tavoin tapahtuvalla tallentamisella saattaa olla oikeudellista merkitystä, vaikka lainsäännöksiä mainitunlaisten keskustelujen tallentamisesta ei ole annettu.

Korkein oikeus oli epäilemättä oikeassa siinä, ettei tapaukseen nimenomaisesti soveltuvaa säännöstä ollut olemassa. Ylipäätään, ottaen huomioon teknologinen kehitys, työelämän monimuotoisuus ja ihmismielen kekseliäisyys, lainsäätäjällä olisi mahdolloman tilanteen edessä, jos hänen tulisi säätää jokaisesta tilanteesta erikseen. Juuri tällaista tilannetta varten on olemassa TSL 3:1:n toinen virke, jonka nojalla voidaan arvioida työntekijän käyttäytymistä yleisesti ja ennen kaikkea tilanteissa, joista ei ole säädetty erikseen. Tästä huolimatta tuomioistuimet vaikuttavat välttäneen viitaamista virkkeeseen, vaikka se on nimenomaisesti työntekijälle kohdistettu käyttäytymisnormi.

Kiinnostus lojaalisuusvelvollisuutta kohtaan on kuitenkin kasvanut vuosittu-
hannen vaihteen jälkeen. Tämä on näkynyt muun muassa työnhakijan tiedon-
antovelvollisuutta ja työntekijän sananvapautta koskevissa opinnäytetöissä, jotka
ovat osoitus velvollisuuden saamasta kasvaneesta huomiosta.³⁶ Velvollisuuden
kasvavasta huomiosta kertoo myös se, että se on alkanut saamaan näkyvyyttä val-
tamediaa myöten, mistä juuri työntekijän sananvapauteen liittyvä keskustelu on
yksi esimerkki.³⁷ Lojaalisuusvelvollisuuden esiinnousu onkin tavallaan tapahtunut
perus- ja ihmisoikeuksista käytävän keskustelun ”varjossa”. Keskusteluun liittyvät
oleellisesti Euroopan neuvoston ihmisoikeustuomioistuimen (EIT) yksityisyyden
suoja- ja sananvapautta koskevat ratkaisut, kuten tuomio, *Guja v. Moldova*,³⁸ jossa
todettiin: ”...Court is mindful that employees have a duty of loyalty, reserve and
discretion to their employer. This is particularly so in the case of civil servants
since the very nature of civil service requires that a civil servant is bound by a
duty of loyalty and discretion.”³⁹

EIT:n ratkaisukäytäntö luonnollisesti heijastunut kansallisessa oikeuskäytän-
nössä. Nykyään ei olekaan harvinaista, että kotimaiset oikeusinstanssit ovat työ-
suhteen päättämisperusteiden täyttymistä arvioidessaan ryhtyneet viittaamaan
perusteluissaan TSL 3:1:n toiseen virkkeeseen, tosin yleensä epäsuoraan.⁴⁰ Usein

36 Esim. Andersson, H., Artoushi, S., Bengtsson, J., Bergström 2008; Eskelinen, Henriksson et al., Jaakkola, M., Johansson – Mattson, Johansson, O., Laukkanen 2014; Moradi, R., Mäkeläinen, K., Rautakorpi 2012; Samuelsson, S., Turunen 2016; Untamala 2018 ja Vildhede, M..

37 Ks. myös *Aukia* 1/2017, s. 11-13; Julkisen sanan neuvosto huolissaan työntekijöiden sananvapauden rajoit-
tamisesta ja Kirjallisella varoituksella loukattiin opettajan sananvapautta – loukkaus tuli hyvittää.

38 Käyn jaksossa 4.2 tuomiota perusteellisemmin lävitse. Virkasuhdetta koskevia tuomioita on anettu ennen
kyseistä tuomiota. Ks. esim. *Vogt v. Germany*, kohta 53; *Ahmed and Others v. The United Kingdom*, kohta
56 ja *De Diego Nafria v. Spain*, kohta 37.

39 Kohta 70. Ks. myös *Davies, A. C. L.*, s. 38-55.

40 Olen tarkastellut aihetta laajemmin artikkelissa, *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 370-389.

virke jätetään mainitsematta ja todetaan ainoastaan työntekijän menetelleen vastoin sitä, mitä hänen asemassaan olevalta työntekijältä voidaan kohtuuden mukaan edellyttää tai sitten hänen katsotaan rikkoneen työsopimussuhteessa edellyttävän työntekijän ja työnantajan välisen luottamuksen niin, ettei työnantajalta voida kohtuuden mukaan vaatia sopimussuhteen jatkamista.⁴¹

Kiinnostus lojaliteettiperiaatetta kohtaan näyttää hiipuneen vuosituhaten vaihteen jälkeen. Lojaalisuusvelvollisuus on sen sijaan alkanut saamaan yhä enemmän jalansijaa lojaliteettikeskustelussa. Tämä on havaittavissa usein perus- ja ihmisoikeuksia koskevan keskustelun yhteydessä. Itse työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta ja sitä ilmentävän TSL 3:1:n toisen virkkeen sisältöä ja oikeudellista statusta ei ole kuitenkaan nimenomaisesti tutkittu.

1.1.8 Tutkimushankkeeseen sisällytettyjen artikkeleiden kuvaus

Tutkimus koostuu yhteenvedosta ja seitsemästä artikkelista:

Ollila Aki: Neuvottelulojaliteetti. Defensor Legis (DL) n:o 6/2016, s. 934-951,

Ollila Aki: Työnhakijan tiedonantovelvollisuus. Defensor Legis (DL) n:o 1/2017, s. 16-33,

Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus. Defensor Legis (DL) n:o 5/2017, s. 759-776,

Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena. Defensor Legis (DL) n:o 6/2017, s. 905-925,

Ollila Aki: Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä. Defensor Legis (DL) n:o 3/2018, s. 370-389,

Ollila Aki: Direktiivi väärinkäytöksistä ilmoittavien henkilöiden suojasta ja suoja voimassa olevassa laissa. Defensor Legis (DL) n:o 5/2020, s. 825-841 ja

Ollila, Aki: Työntekijän sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana. Defensor Legis (DL) n:o 1/2021, s. 120-137.

41 Ks. esim. KKO:1989:147, KKO:1999:83, KKO:2000:77, TT:1996-28, TT:1996-45, TT:1996-70, TT:1999-58, TT:2002-11, TT:2002-16, TT:2002-25, TT:2003-21, TT:2004-63, TT:2005-65, TT:2006-82, TT:2007-78, TT:2009-7, TT:2009-72, TT:2013-165, TT:2014-129, TT:2016-54 ja TT:2020-4.

Suunnitelmana artikkeleissa ja yhteenvedossa on ollut noudattaa työsuhteen kaarta ja edetä yleisestä erityiseen. Artikkelit ”Neuvottelulojaliteetti” ja ”Työnhakijan tiedonantovelvollisuus” käsittelevät aikaa ennen työsopimuksen solmimista. Artikkelit keskittyvät lojaliteettiperiaatteeseen, erityisesti sen ilmenemismuotoihin, neuvottelulojaliteettiin ja tiedonantovelvollisuuteen. Katson, että lojaliteettiperiaatteen ja sen ilmenemismuotojen selvittäminen luo pohjaa itse työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden tutkimiselle. Yhteenvedon luvussa 2.1 tarkastelen lähemmin lojaliteettiperiaatetta ja sen merkitystä työsuhteessa. Kappale perustuu mainittuihin artikkeleihin. Olen yhteenvedossa viitannut alaviitteissä mainittuihin artikkeleihin tarvittavissa kohdin.

Artikkelissa ”Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus” paino on TSL 3:1:n toisella virkkeellä (lojaalisuusvelvollisuudella työlaissäädännöllisellä tasolla). Käsittelen siinä ensinnäkin TSL 3:1:n toisen virkkeen sisältöä suhteessa TSL 3:3:ään (kilpailukiello) ja TSL 3:4:ään (salassapitovelvollisuus). Niin kilpailukiello kuin salassapitovelvollisuus muodostavat osan lojaalisuusvelvollisuudesta. Tästä syystä en katsonut perustelluksi rajata niitä täysin tutkimuksen ulkopuolelle, vaikka molemmista on kirjoitettu paljon. Tarkastelunäkökulmani kuitenkin poikkeaa aikaisemmasta oikeuskirjallisuudesta siinä, että tarkastelen artikkelissa erityisesti TSL 3:1:n toisen virkkeen suhdetta TSL 3:3:ään ja TSL 3:4:ään – toisin sanoen sitä, onko TSL 3:1:n toisella virkkeellä itsenäisiä oikeusvaikutuksia kilpailukielloa ja salassapitovelvollisuutta koskeissa tilanteissa. Toiseksi käsittelen artikkelissa lojaalisuusvelvollisuuden sisältöä ja muotoa työsuhteen eri vaiheissa (kuten vapaa-, lomautus- ja irtisanomisaikana), mutta myös sen mahdollista vaikutusta työsopimuksesta neuvoteltaessa. Artikkelini luo pohjaa TSL 3:1:n toisen virkkeen sisällön ja sen itsenäisten oikeusvaikutusten syvällisemmälle tutkimiselle ja muodostaa johtopäätöksineen yhteenvedon luvun 2.2 kanssa perustan, jolle yhteenvedon osat 3, 4 ja 5 rakentuvat.

Artikkelissa ”Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus implisiittisenä velvollisuutena” paino on lojaalisuusvelvollisuudella työsopimukseen sisältyvänä velvollisuutena (lojaalisuusvelvollisuudella työsopimuksellisella tasolla). Tarkastelen artikkelissa ensinnäkin lojaalisuusvelvollisuuden sisältöä, kun se ymmärretään työsopimukseen implisiittisesti sisältyvänä velvollisuutena. Tähän liittyy oleellisesti artikkelin common law -maita käsittelevä kappale. Common law -maissa lojaalisuusvelvollisuudesta ei ole säädetty laissa, vaan sen on perinteisesti katsottu sisältyvän piilevänä ehtona työsopimukseen. Kyseisten maiden oikeuskirjallisuus ja -käytäntö – jota on löydetty runsaasti ja monipuolisesti tältä saralta – tarjoaa oivallista vertailupohjaa pohdittaessa niitä oikeudellisia ongelmia, joita lojaalisuusvelvollisuudesta piilevänä ehtona työsopimuksessa saattaa aiheutua ja kuinka ne voitaisiin ratkaista. Toiseksi käsittelen artikkelissa niitä oikeudellisia ongelmia, joita saattaa syntyä, kun tuomio perustetaan piilevään ehtoon. Lopuksi pohdin lojaalisuusvelvollisuudesta ja sen sisällöstä sopimista yhtenä vaihtoehtona

ratkaista ne oikeudelliset ongelmat, joita mainitun velvollisuuden sisältyminen implisiittisenä ehtona työsopimukseen saattaa aiheuttaa. Artikkelin muodostaa perustan yhteenvedon osille 3 ja 4, joissa käsitellään mainittuja kysymyksiä syvällisemmin ja laajemmasta näkökulmasta.

Artikkelissa ”Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä” painoarvo on TSL 3:1:n toisella virkkeellä (lojaalisuusvelvollisuudella työlainsäädännöllisellä tasolla). Tarkastelen artikkelissa ensinnäkin, onko TSL 3:1:n toisella virkkeellä katsottu oikeuskäytännössä olevan itsenäisiä oikeusvaikutuksia ja jos on, millaisissa tapauksissa. Toiseksi tarkastelen TSL 3:1:n toisen virkkeen sisältöä, ajallista ulottuvuutta ja sen itsenäisiä oikeusvaikutuksia suhteessa TSL 3:3:ään ja TSL 3:4:ään oikeuskäytännön pohjalta. Artikkelin nivoutuu näiltä osin yhteen artikkelin ”Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus” kanssa sillä erolla, että tässä tarkastelunäkökulma on empiirinen. Toisin sanoen tarkastelen sitä, voidaanko TSL 3:1:n toisella virkkeellä katsoa oikeuskäytännön pohjalta olevan itsenäisiä oikeusvaikutuksia TSL 3:3:n ja TSL 3:4:n rinnalla ja millaisissa tilanteissa. Artikkelin liittyy kiinteästi yhteenvedon luvun 1.3 kanssa sen osiin 3, 4 ja 5. Tarkastelen niissä perusteellisemmin lojaalisuusvelvollisuuden asemaa ja itsenäisiä oikeusvaikutuksia suhteessa työntekijän sananvapauteen.

Artikkelissa ”Direktiivi väärinkäytöksistä ilmoittavien henkilöiden suojasta ja suoja voimassa olevassa laissa” käynnä lävitse ilmiintajansuojadirektiiviä⁴² ja sen implementointia koskevia kysymyksiä sekä muutoksia, joita se aiheuttaa lainsäädännössämme. Muutokset liittyvät ennen kaikkea edellytyksiin, joiden täytyttyä työnantajan organisaatiossa tapahtuneen väärinkäytöksen paljastaneelle henkilölle voidaan myöntää suojaa tämän vastatoimia vastaan. Artikkelin nivoutuu yhteen yhteenvedon osan 4 kanssa, jossa käsitellään ilmiintoon liittyviä kysymyksiä. Yhteenvedossa näkökulma on artikkelia laajempi ja syvällisempi ja siinä korostuvat direktiivin tulkintaan liittyvät kysymykset.

Artikkelissa ”Työntekijän sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana” tarkastelen ensinnäkin, onko työntekijän sananvapauden rajoituksia mahdollista perustaa pelkästään TSL 3:1:n toiseen virkkeeseen eli lojaalisuusvelvollisuuteen työlainsäädännöllisellä tasolla. Toiseksi käsitellään kysymystä, voidaanko työntekijän sananvapauden rajoitukset perustaa työsopimukseen implisiittisesti sisältyvään lojaalisuusvelvollisuuteen eli lojaalisuusvelvollisuuteen työsopimuksellisella tasolla. Kolmanneksi pohdin, olisiko perustelluinta johtaa työntekijän sananvapauden rajoitukset niin TSL 3:1:n toisesta virkkeestä kuin työsopimuksesta. Yhteenvedon osassa 3 käsitellään työntekijöiden sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden suhdetta laajemmasta näkökulmasta. Osa perustuu tähän artikkeliin ja siinä esitettyihin johtopäätöksiin.

42 *Direktiivi 2019/1937.*

1.2 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA KYSYMYKSENASETTELU

Tutkimuksen tarkoituksena on ensinnäkin selvittää TSL 3:1:n toisen virkkeen sisältö, ajallinen ulottuvuus ja itsenäiset oikeusvaikutukset työntekijää velvoittavana normina. Toiseksi selvitettävänä on mainitun lainkohdan ja työsopimukseen sisältyvän lojaalisuusvelvollisuuden välinen suhde sekä lojaliteettiperiaatteen merkitys työsopimustasolla.

Tietyissä tilanteissa, ennen kaikkea työntekijän perusoikeuksiin lukeutuvaan sananvapauteen liittyvissä kysymyksissä, lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön vaikuttavat vahvasti perusoikeudet sekä Suomea sitovat kansainväliset sopimukset, erityisesti Euroopan ihmisoikeussopimus (EIS)⁴³ ja EIT:n ratkaisukäytäntö. EIT:n ratkaisukäytäntö on heijastunut lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön varsinkin sananvapautta ja yksityiselämän suojaa koskevilla tapauksilla. Myös Euroopan unionin oikeus (EU-oikeus) vaikuttaa lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön perus- ja ihmisoikeudellisella tasolla muun muassa liikesalaisuuksien (liikesalaisuusdirektiivi)⁴⁴ ja ilmiantajan suojaa (ilmiantajansuojadirektiivi)⁴⁵ koskevan sääntelyn myötä. Millaisissa tilanteissa perusoikeuksiin liittyvä kansainvälinen ja kansallinen sääntely on vaikuttanut tai voi vaikuttaa lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön, muodostaa toisen keskeisen tutkimuskysymyksen.

Lojaalisuusvelvollisuus on hahmotettavissa kolmen eri tason välisenä relaationa: työsopimuksen ja työlaainsäädännön sekä työntekijän perus- ja ihmisoikeudellisen normiston välisenä relaationa. Tasojen välillä on mahdollista havaita tietty jännite. Jännite on tavannut jäädä ”näkymättömäksi” syystä, että työoikeudellisessa tutkimuksessa ja oikeuskäytännössä TSL 3:1:n toisella virkkeellä ei ole katsottu olevan varsinaisesti itsenäisiä oikeusvaikutuksia. Jännite on kuitenkin käynyt selkeämmin ilmi vuosituhaten vaihteen jälkeen. Tämä on ollut osaltaan seurausta lojaliteettiperiaatteen saamasta kiinnostuksesta tutkimuskohteena ja sitä myöten sen sisällöllisestä jäsentymisestä ja aseman vankistumisesta sopimusoikeudellisena oikeusperiaatteena,⁴⁶ osaltaan perus- ja ihmisoikeuksien argumentatiivisen painoarvon kasvaneesta merkityksestä. Selkeimmin jännite on ollut havaittavissa kysymyksissä, jotka koskevat lojaalisuusvelvollisuuden

43 SopS 18-19/1990.

44 Direktiivi 2016/943.

45 Direktiivi 2019/1937.

46 Muun muassa Hemmo (2007, s. 55) on todennut, ettei lojaliteettiperiaatetta tulisi sekoittaa muihin laki- tai sopimusperäisiin lojaliteettivelvollisuuksiin, kuten tiedonanto-, reklamaatio- ja salassapitovelvollisuuteen, koska näiden yhdistäminen laissa säätlemättömiin lojaliteettiperusteisiin velvollisuuksiin saattaa hämärtää käsitystä kulloinkin kyseessä olevan veloitteen normiperustasta. Ks. myös Muukkonen 1993, s. 1044-1045 sekä lojaliteettiperiaatteen ja shikaanikiellon suhteesta Hemmo 2007, s. 56; Mähönen 2012, s. 128 ja Saarnilehto – Annola 2012b, s. 428.

työsopimuksellisen ja työlainsäädännöllisen tason sekä perus- ja ihmisoikeudellisen normiston välistä relaatiota.

Jännite syntyy siitä, että kullakin tasolla vallitsee erilainen oikeudellinen perinne ja logiikka. Työsopimustasolla vallitsee osapuolten sopimusvapaus,⁴⁷ jota rajoittaa pakottava työlainsäädäntö. Työsopimustasolla vaikuttaa merkittävä tavalla myös TSL 3:1:n ensimmäiseen virkkeeseen ja omistusoikeuteen perustuva työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus. Perustuslaki ja kansainväliset ihmisoikeussopimukset antavat puolestaan vahvan suojan työntekijän perus- ja ihmisoikeuksille. Valtion tulee turvata kyseiset oikeudet niin julkista valtaa kohtaan kuin yksityisten välisessä suhteessa. Mikäli lainsäätäjän tarkoituksena on rajoittaa työntekijän sananvapautta, tulee tämän tapahtua perusoikeuksien yleisiä rajoitusedellytyksiä noudattaen. Nämä edellyttävät muun muassa, että rajoituksista on säädettävä laissa.⁴⁸ Lojaalisuusvelvollisuus kuitenkin ”tunkeutuu” molemmilla tasoillaan laillasäättämisen alueelle rajoittaessaan työntekijän sananvapautta. Tasot siis tavallaan leikkaavat toisiaan kunkin samalla rajoittaessa toinen toistaan, mikä aiheuttaa jännitteen tasojen välille. Toisin sanoen, koska relaatiot menevät ”vastakarvaan” suhteessa toisiinsa, aiheuttaa tämä kitkaa näiden välille, mistä jännite seuraa.

Oikeustieteessä ja -käytännössä on ollut vaikeuksia, kun on jouduttu sovittamaan yhteen tasot, joilla lojaalisuusvelvollisuus ilmenee. Yhteensovittamiseen liittyvien ongelmien analysointi sekä ratkaisujen löytäminen ongelmiin muodostaa kolmannen keskeisen tutkimuskysymyksen.

1.3 OIKEUSLÄHTEET

Oikeuslähteiksi on lain ohella tavattu lukea⁴⁹ lainvalmistelutyöt, tuomioistuintratkaisut,⁵⁰ oikeustiede,⁵¹ yleiset oikeusperiaatteet,⁵² moraalia kuvastavat

47 Sopimusvapaus luetaan usein implisiittiseksi perusoikeudeksi. On katsottu, että se saa perusoikeusturvaa muun muassa omaisuuden suojaa turvaavan PL 15 §:n ja itsemääräämisoikeuden välityksellä. Ks. *Hallberg* 2011, s. 51; *Hölttä* 2012, s. 6, 42, 159 ja 319 sekä *Viljanen* 1988a, s. 275. Ks. myös *Rosendahl* 2004, s. 20-24.

48 Olen tarkastellut lähemmin rajoitusedellytyksiä artikkelissa, *Ollila A., DL 1/2021, s. 123-129.*

49 Oikeusjärjestyksen kansainvälistymisen vaikutuksista perinteiseen käsitykseen oikeuslähteistä ks. *Hallberg* 1997, s. 30-34; *Karhu* 2007; *Norros*, s. 40-41; *Nuotio*, s. 1267; *Siltala*, s. 416-427 ja *Tolonen* 2003, s. 8 ja 111-115.

50 *Nuotio*, s. 1271: ”Oikeuskäytäntökin (prejudikaatit ja ratkaisulinjat) voi olla oikeuslähteen asemassa, mutta vasta sitten, jos yleisiä normeja ei ole lähtökohtaisesti asettaa.”

51 *Kairinen* 1985, s. 50: ”Oikeustiede ei ole meillä enää oikeutta luova voima, oikeuslähde. Sen tehtävänä on sen sijaan muualla asetetun oikeuden tutkiminen ja opetus.” Ks. myös *Nuotio*, s. 1279 ja *Timonen*, s. 141-144.

52 *Tuori* on todennut, että oikeusperiaatteiden normiluonne estää niiden luonnehtimisen oikeuslähteiksi: kun oikeusperiaatteet ovat oikeusnormeja, joille on saatava tukea vallitsevan oikeuslähdeopin mukaisista lähteistä, ne eivät itse voi olla oikeusnormeja perustelevia lähteitä. *Tuori* 2000, s. 175 ja 197. Ks. myös *Tuori* 2001, s. 314-326, s. 321 ja *Häyhä* 1998, s. 121, alaviite 13.

arvot ja arvostukset sekä oikeusvertailevat, oikeushistorialliset että reaaliset / teleologiset argumentit.⁵³

Oikeuslähteet jaetaan auktoriteetti- eli virallislähteisiin ja aineellisiin eli asialähteisiin.⁵⁴ Auktoriteettilähteet perustuvat tavalla tai toisella lähteen institutionalistettuun asemaan,⁵⁵ aineelliset lähteet puolestaan normin institutionaaliseen hyväksyttävyyteen. Tällä tarkoitetaan, että käyttäytymissäännön tulee saada taakseen oikeusyhteisössä sen jäsenten yleinen hyväksyntä eli se tunnustetaan ja sitä myös säännönmukaisesti noudatetaan – kuten Alanen on todennut: mitä jatkuvasti toistetaan, muodostuu yleisessä käsityksessä velvoittavaksi käyttäytymissäännöksi, varsinkin kun se havaitaan tarkoituksenmukaiseksi ja kohtuulliseksi.⁵⁶

Velvoittavuuden perusteella oikeuslähteet on edelleen jaettu vahvasti ja heikosti velvoittaviin sekä sallittuihin oikeuslähteisiin. Laki on tavattu lukea vahvasti velvoittavaksi auktoriteettilähteeksi.⁵⁷ Heikosti velvoittavia auktoriteettilähteitä ovat lainvalmisteluasiakirjat ja tuomioistuinratkaisut. Timonen on tosin todennut, että korkeimman oikeuden ennakkopäätökset voivat olla tietyissä tilanteissa lähempänä vahvasti velvoittavaa kuin heikosti velvoittavaa oikeuslähdeä.⁵⁸ Oikeustieteen tuotokset ja teokset ovat sallittuja auktoriteettilähteitä. Yleiset oikeusperiaatteet, moraali ja reaaliset argumentit on luettu sallittujen aineellisten oikeuslähteiden joukkoon, heikosti velvoittavia aineellisia oikeuslähteitä ei yleensä ole katsottu olevan.⁵⁹

Lainsoveltajaa koskien jaolla on se merkitys, että mikäli kyse on vahvasti velvoittavasta oikeuslähteestä, se tulee ottaa huomioon virkavirheen uhalla eli sen sivuuttamisesta voi seurata sanktio. Heikosti velvoittavuus taas tarkoittaa,

53 Esim. Aarnio 1996, s. 778-786; Alanen 1961, s. 9 ja 15 ja Timonen, s. 117-122. Ks. myös Karhu 2019, s. 1073-1075 ja Karhu 2020, s. 1023-1024.

54 Karhu 2003, s. 792: Auktoriteettilähteet ovat oikeusjärjestelmän tuottamia tai sellaisiksi virallisesti tunnustettuja: oikeusjärjestelmä tuottaa itsessään tuomioistuinratkaisuja ja eduskunnan säätämille laeille annetaan niiden sisällöstä riippumatta virallinen asema.

55 Kuten laki ja tuomioistuinratkaisu, joista ensimmäisen takana on eduskunta ja jälkimmäisen tuomioistuinlaitos, jotka ovat molemmat instituutioita.

56 Alanen 1965, s. 56. Ks. myös Kavonius, s. 196; Kelsen, s. 10-16 ja Tolonen 1988, s. 188.

57 Ks. Kivivuori, s. 12; Peczenik 1974, s. 49; Peczenik 1995, s. 35 ja Timonen, s. 134-137.

58 Timonen, s. 139. Aarnio on todennut, että ennakkopäätöksistä voidaan erottaa niiden oikeudellinen ja tosiasiallinen sitovuus. Oikeudellisella sitovuudella hän tarkoittaa, että vastoin ennakkopäätöksestä ilmenevää oikeusohjetta toimivaa tuomaria uhkaa rangaistus virkavirheestä. Tosiasiallisella sitovuudella sitä, että mikäli ennakkopäätöstä ei oteta huomioon, voi tuomio muuttua seuraavassa oikeusasteessa. Ks. Aarnio 1982, s. 89-90 ja 95 sekä Aarnio 1989, s. 230-232. Ks. myös Aarnio 1996, s. 776-777; Peczenik 1995, s. 37 ja Timonen, s. 131 ja 137.

59 Esim. Aarnio 1982, s. 97 ja Karhu 2003, s. 793. Ks. myös Karhu 2020, s. 1024-1032 ja Määttä 2018, s. 9-10.

että oikeuslähde, kuten korkeimman oikeuden ennakkopäätös,⁶⁰ voidaan ottaa huomioon tapausta arvioitaessa, mutta sen sivuuttamisesta ei ole odotettavissa sanktiota. Lähteen sivuuttaminen tulee kuitenkin perustella. Sallittujen oikeuslähteiden on katsottu olevan vailla velvoittavuutta eli niiden sivuuttamista ei täydy edes perustella.

Mainitsin lojaalisuusvelvollisuuden perustuvan TSL 3:1:n toiseen virkkeeseen ja sisältyvän työsopimukseen sopimattakin sopimusoikeudellisena periaatteena. Kun lojaalisuus ymmärretään työsopimukseen sisältyvänä velvollisuutena, se on mahdollista mieltää sekä periaatteena että työsopimukseen implisiittisesti sisältyvänä ehtona. Sen sijaan TSL 3:1:n toinen virke, ymmärrettiin se periaatteellisenä tulkintanormina tai sellaisenaan soveltuvana säännöksenä, lukeutuu vahvasti velvoittavien auktoriteettilähteiden joukkoon. Näin ollen sitä tulisi soveltaa, kun kyse on työntekijän epäasiallisen käyttäytymisen arvioinnista ja mainita tuomiossa, mikäli sitä on sovellettu.⁶¹ Tässä mielessä erimerkillinen tuomio on, TT:2007-85: "... työsopimussuhde on luottamukseen perustuva sopimussuhde. Työntekijän on työsopimuslain 3 luvun 1 §:n mukaan toiminnassaan vältettävä kaikkea sitä, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Tämän velvoitteen vastainen toiminta ja siitä aiheutuva luottamuksen rikkoutuminen saattaa muodostaa työnantajalle asiallisen ja painavan syyn työsuhteen päättämiseen. Toistuva valheellisten tietojen antaminen ... on rikkonut ... työntekijävelvoitteita ja sitä luottamusta, jota työsuhteelta voidaan edellyttää." Tuomion pohjalta työntekijä tietää, mistä irtisanominen johtuu eli irtisanomisperusteen, millä on suora vaikutus hänen oikeusturvaan.⁶²

1.4 TUTKIMUSAINEISTO

Tutkimuskysymyksiä selvitetessä lähtökohtana on laki. Lain ohella keskeisessä asemassa ovat lainvalmisteluasiakirjat sekä aihetta koskeva oikeuskirjallisuus. Oikeuskirjallisuus keskittyy paljolti lojaliteettiperiaatteen ja -velvollisuuden ympärille, sillä itse työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta on löydettävissä hyvin

60 Ennakkotapaus eroaa ennakkopäätöksestä siinä, että edellisellä viitataan ratkaistavana olevaan tapaukseen (sen tosiseikastoon), jälkimmäisellä tapausta koskevaan päätökseen (ratkaisunormiin), joka on vastaavankaltaisissa tapauksissa syytä ottaa huomioon. Ks. *Aarnio* 1992, s. 6-19, s. 11-16. Ks. myös *Timonen*, s. 111: Korkeimman oikeuden tuomiosta ilmenevän oikeusohjeen soveltuvuus konkreettiseen oikeusriitaan on sidottu tapausten samankaltaisuuteen olennaisesti kiinteämmin kuin saman lainkohdan soveltuminen kahteen vertailtavaan tapaukseen.

61 Ks. myös *Kavonius*, s. 33: Mikäli ratkaisun taustalla on oikeusperiaate, joka ilmenee suoraan laista, perustuu lopullinen ratkaisu periaatetta sovellettaessa lainsäädännökseen, ei oikeusperiaatteen. Perusoikeuksien sääntö- ja periaateulottuvuudesta esim. *Lämsineva* 2002, s. 92-98, 109 ja 229-231; *Neuvonen – Rautiainen* 1/2015, s. 38; *Scheinin* 1991, s. 32-39 ja *Scheinin* 2011, s. 824-825.

62 Ks. myös TT:1986-100, TT:1986-139, TT:2001-37, TT:2008-109, HHO 09.06.2006 S 05/79, HHO 06.02.2007 S 06/762 ja IHO 27.9.2018 S 17/964.

vähän kirjallisuutta. Näissäkin lojaalisuusvelvollisuutta on yleensä käsitelty pinnallisesti. Työntekijän sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden suhdetta on sen sijaan selvitetty laajemmalti. Myös työntekijää koskevasta kilpailukiellosta ja salassapitovelvollisuudesta on löydettävissä enemmän kirjallisuutta. Mainitusta kirjallisuudesta ei luonnollisestikaan löydy suoraan vastausta esitettyihin tutkimuskysymyksiin. Lojaliteettiperiaatteen ymmärtäminen auttaa kuitenkin selvittämään lojaalisuusvelvollisuuden sisältöä ja muotoa. Sama koskee kilpailukielloa ja salassapitovelvollisuutta, koska molemmat muodostavat osan työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta.

Keskiössä ovat myös tuomioistuinratkaisut, joista kotimaisten tuomioistuimien tuomioiden ohella kansainvälisten tuomioistuimien, etenkin EIT:n ratkaisuilla on suuri painoarvo, sillä ne velvoittavat suoraan Suomen valtiota. Niitä voidaan siten soveltaa suoraan haettaessa vastauksia tutkimuskysymyksiin. Kotimaisten ja kansainvälisten tuomioistuinratkaisujen lisäksi olen hyödyntänyt tutkimuksessa ulkomaisia tuomioistuinratkaisuja. Kotimaisesta oikeuskäytännöstä ei ole juuri löydettävissä esimerkiksi ilmiantoa (whistleblowing) koskevia tapauksia. Sen sijaan common law -maista, kuten Englannista, oikeuskäytäntöä on saatavissa runsaasti tältä saralta, kuten myös oikeuskirjallisuutta. Ulkomainen oikeuskäytäntö ja -kirjallisuus auttaa myös sen selvittämisessä, minkä tyyppisiä perusoikeuksien ja lojaalisuusvelvollisuuden välisiä jännitteitä on ollut esillä muualla ja saattaa ilmetä meillä. Olen käyttänyt ulkomaisia tuomioistuinratkaisuja ennen kaikkea oikeusvertilevassa mielessä.

Olen nojautunut tutkimuksessa osaksi arvoihin ja arvoasetelmiin perustuviin argumentteihin sekä teleologisiin argumentteihin. Näin syystä, että lojaalisuusvelvollisuus sisältää arvostuksenvaraisia elementtejä (kuten työntekijän asemaan suhteutettu kohtuus) ja on siten arvosidonnainen.

1.5 TUTKIMUSMENETELMÄT

Lähestymistavaltaan tutkimus on lainopillinen.⁶³ Painopiste on tulkintalainopilla.⁶⁴ Tarkoitukseni on esittää tulkintakannanottoja tutkimuksen kohteena olevien normien sisällöstä. Tarkoitan normeilla TSL 3:1:n toista virkettä ja työ-sopimukseen sisältyvää normiin rinnastuvaa velvoitetta eli työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta. Koska kyseinen lainkohta ja työ-sopimukseen implisiittisesti sisältyvä lojaalisuusvelvollisuus ovat tulkinnallisesti hyvin avoimia, olen jättänyt

63 Olen katsonut parhaaksi pysyä normatiivisessa tutkimuksessa. Aihetta voi tutkia myös empiirisesti ja sosiologian menetelmin. Lisäksi sitä voi tarkastella muun muassa normatiivisen etiikan teorioiden, kuten velvollisuusetiikan, seurausetiikan tai hyve-etiikan pohjalta.

64 Ks. Aalto-Heinilä, s. 920-923 ja Dahlberg – Paso, s. 936-937 ja 946-947.

sanamuodon mukaisen tulkinnan tutkimuksessa sivuosaan. Sanamuodon mukainen tulkinta nousee lähinnä esiin, kun tarkastelen TSL 3:1:ää verannollisesti suhteessa TSL 3:3:ään ja TSL 3:4:ään. Lojaalisuusvelvollisuuden ollessa vahvasti arvosidonnainen velvollisuus, tutkimuksessa ei voida sivuuttaa arvoperusteista tulkintaa – ylipäättään, lainoppi menetelmänä ei voi olla yhteiskunnasta, vallasta ja arvoista täysin vapaa, vaan ne tulee ottaa tieteellisessä tutkimustoiminnassa huomioon. Koska tutkimuksen kohteena olevalle normille on tarkoitus antaa lähdeaineistoon perustuva objektiivinen tulkinta, myös objektiivinen tulkinta nousee tutkimuksessa esiin. Tutkimuksesa ei ole sivuutettu myöskään systemaattista tulkintaa, joka huomioon ottamista objektiivinen tulkinta käytännössä edellyttää. Toisin sanoen olen ottanut tutkimuksessa huomioon muut aiheeseen kiinteästi liittyvät oikeusnormit, oikeudenalan yleisiä oppeja, oikeusjärjestyksen systemaattikkaa ja oikeusjärjestystä unohtamatta. Mainittuun kytkeytyy osaltaan analyytinen tulkinta, sillä tarkoituksenani ei ole pelkästään tarkastella oikeussääntöjä mahdollisimman objektiivisesti, vaan myös kuvata niitä mahdollisimman tarkkaan. Olen siis selvittänyt aluksi oikeudelliseen ajatteluun sisältyviä epäselvyyksiä. Tämän jälkeen olen purkanut ja eritellyt sekä pyrkinyt täsmentämään kulloistakin oikeudellista kysymystä. Päämääränä on ollut yhtäältä antaa täsmällisempi, selkeämpi ja monipuolisempi kuva käsittelemästäni oikeudellisesta kysymyksestä ja toisaalta päästä suoraan oikeusongelman ratkaisuun. Analyyttistä tulkintaa hyödyntäen tarkoituksenani on lisäksi ollut rikastuttaa kysymysten asettelua ja tarkastella esiin nousevia kysymyksiä uusista näkökulmista. Historialliseen tulkintaan olen lähinnä nojautunut yhteenvedon johdannossa. Tulkinnan hyödyntämisessä vaikeutena on ollut, ettei lainvalmistelutöissä ole otettu huomioon työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta koskevaa lainkohtaa kuin mainintana. Sen sisältöä ei ole perusteltu samoin kuin esimerkiksi työntekijän kilpailukieltä tai salassapitovelvollisuutta koskevaa lainkohtaa. Myös oikeuskirjallisuudessa ja oikeuskäytännössä lojaalisuusvelvollisuutta koskeva lainkohta on jäänyt vähälle huomiolle. Se on siten ikään kuin jäänyt tyhjänä kirjaimena leijumaan ilmaan ilman konkreettista sisältöä. Tutkimuksen yksi päämäärä on asettaa lainkohta sille kuuluvalla paikalla ja antaa sille oma itsenäinen sisältö.

Teoreettisen lainopin puoleen turvaudun niiltä osin, kun tarkastelen käsitteitä ja asetan niitä oikeisiin yhteyksiin siten, että normit ovat yhteensopivia ja ristiriidattomia keskenään. Tässä yhteydessä nousee esiin myös perusoikeusnäkökulma. Empiiristä oikeustutkimusta olen hyödyntänyt tuomioistuinratkaisuja tarkastellessa. Olen pyrkinyt tarkastelemaan niitä monipuolisesti ja kriittisestä näkökulmasta. Olen käyttänyt tutkimuksessa kotimaisten ja kansainvälisten tuomioistuinratkaisujen lisäksi runsaasti ulkomaisten tuomioistuimien ratkaisuja. Ulkomaisia tuomioistuinratkaisuja olen käyttänyt oikeusvertailevassa tarkoituksessa kuvaamaan muun muassa, millaisia tilanteita muualla on tullut ratkaistavaksi, kuinka ne on ratkaistu Suomessa sekä millaisia tilanteita voisi tulla eteen

Suomessa ja kuinka ne voitaisi ratkaista. Tältä pohjalta olen esittänyt, Suomen oikeusjärjestys huomioon ottaen, tulkintasuosituksia. Tulkintasuositusten antamisessa olen pyrkinyt noudattamaan normatiivis-kriittistä metodia.⁶⁵ Vastaavia menetelmiä olen käyttänyt artikkeleita kirjoittaessani.

1.6 TUTKIMUKSEN RAKENNE

Tutkimus koostuu johdantoa ja lopetusosaa lukuun ottamatta neljästä osasta. Osassa kaksi pohjustan teemaa tarkastelemalla aluksi lojaliteettiperiaatetta ja lojaalisuusvelvollisuutta yleiseltä pohjalta. Osat kolme, neljä ja viisi liittyvät työntekijän sananvapauteen ja lojaalisuusvelvollisuuteen. Osassa kolme painoarvo on työntekijän sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden suhteella sekä niillä perusteilla, joiden nojalla työntekijän sananvapautta on mahdollista rajoittaa. Osassa neljä keskityn erityisesti työntekijän suorittamaan ilmiantoon, ilmiannon edellytyksiin ja lojaalisuusvelvollisuuden merkitykseen ilmiannossa. Osassa viisi keskiössä on työntekijän lojaalisuusvelvollisuuksiin lukeutuva ja lojaalisuusvelvollisuuteen sisältyvä salassapitovelvollisuus sekä siihen kiinteästi liittyvät liikesalaisuuksien suoja ja salassapitosopimukset.

65 Ks. *Määttä* 2018, s. 11-24.

2. LOJALITEETTIPERIAATE JA TYÖNTEKIJÄN LOJAALISUUSVELVOLLISUUS

Käyn luvussa yksi lyhyesti lävitse lojaliteettiperiaatetta, kuten sen tehtäviä, kohdetta ja merkitystä työsuhteessa. Luvussa kaksi käyn lävitse lojaalisuusvelvollisuutta⁶⁶ sekä yleiseltä pohjalta että sen merkitystä työntekijän vapaa-ajalla.⁶⁷

2.1 LOJALITEETTIPERIAATE

2.1.1 Lojaliteettiperiaatteen käsite ja sisältö

Lojaliteettiperiaatteella tarkoitetaan sopimusosapuolten velvollisuutta ottaa kohetuullisissa määrin huomioon toistensa edut ja oikeudet niin sopimuksesta neuvoteltaessa kuin sopimusta täytettäessä.⁶⁸ Periaate on sisällöllisesti varsin avoin ja sen on katsottu saavan konkreettisen sisältönsä muiden, sitä lähellä olevien lojaliteettiperusteisten velvollisuuksien välityksellä.⁶⁹ Näin ymmärrettynä periaatteella ei varsinaisesti ole itsenäistä sisältöä, vaan se voidaan lähinnä ymmärtää otsikkona erilaisille lojaliteettiperusteisille velvollisuuksille, jotka periaatteesta on mahdollista johtaa.⁷⁰ Periaatteella voidaan nähdä myös itsenäinen sisältö ja merkitys. Tällöin se tulee erottaa muista lojaliteettiperusteisista velvollisuuksista, kuten tiedonanto-, myötävaikutus-, huolenpito- ja ilmoitusvelvollisuudesta. Sen sisältö koostuu siis sellaisista velvoitteista, jota yksikään muu lojaliteettiperusteinen velvollisuus ei kata.⁷¹

66 Luottamusmiesten aseman "kaksoislojaalisuuden" tarkasteleminen rajautuu tutkimuksen ulkopuolelle.

67 Tuomioistuinnratkaisujen pohjalta olen tarkastellut velvollisuuden itsenäisyyttä artikkelissa "Työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden itsenäisyys oikeuskäytännössä", DL n:o 3/2918, s. 370-389.

68 Ks. *Arnholm* 1949, s. 102; *Gordley*, s. 100; *Häyhä* 1996, s. 317; *Krüger*, s. 530; *Niemi* 1996, s. 189; *Taxell* 1976, s. 456; *Taxell* 1997, s. 65-66; *Wightman*, s. 42-44 ja *Wilhelmsson* 2000a, s. 445.

69 Esim. *Munukka* (2007, s. 461) on todennut: "Denna plikt har inget konkret materiellt innehåll även om den ofta yttar sig i s.k. lojalitetsförpliktelser. Dessa lojalitetsförpliktelser är av heterogen karaktär och de har inte något unikt yttre eller inre som skiljer dem från andra kontraktsförpliktelser. Lojalitetsförpliktelserna är däremot en ungefärlig beteckning på kontraktsförpliktelser som någorlunda väl samlar en tanke om att avtal innehåller mera än det uttryckligen avtalade och att det åvilar en part att yppfylla dessa förpliktelser i motpartens intresse." Ks. myös *Dalbak*, s. 607; *Gordley*, s. 95 ja 103-106; *Samuelsson*, s. 199-201 ja *Summers, Roberts S.*, s. 119 ja 127.

70 Ks. myös *Gordley*, s. 117; *Hemmo* 2007 I, s. 53; *Hov – Högberg*, s. 38; *Madell*, s. 268-269; *Munukka* 9/2010, s. 841-843 ja *Woxholth*, s. 326.

71 Periaatteella voidaan nähdä itsenäistä merkitystä muun muassa työsuhteessa työnantajan lojaalisuusvelvollisuutena. Aiheesta enemmän jaksossa 2.1.6.

2.1.2 Lojaliteettiperiaatteen voimassaolo

Huhtamäki on todennut lojaliteettiperiaatteen syntyneen rehellisyyden ja vilpittömyyden vaatimuksesta, joka on johdettavissa eri oikeusjärjestyksissä samanlaisista oikeusnormeista, kuten Suomessa kunnianvastaista ja arvotonta käyttäytymistä koskevasta OikTL 33 §:stä.⁷² Muukkonen on puolestaan todennut, ettei OikTL 33 §:ää voida samaistaa lojaliteettivelvollisuuteen sen enempää kuin lojaliteetin voimassaolo voitaisi palauttaa yksistään OikTL 33 §:ään.⁷³ Hän on suhtautunut kriittisesti myös Tolosen näkemykseen, joka on todennut, että periaate, jolla ei ole institutionaalista tukea oikeusjärjestyksessä ja sen lähteissä, on puhtaasti moraalinen periaate.⁷⁴ Institutionaalista tukea periaate voi hänen mukaan saada lainsäädännöstä, lainvalmistelutöistä sekä oikeustieteestä ja oikeuskäytännöstä.⁷⁵ Muukkonen ei allekirjoita sellaista perustelematonta väitettä, että lojaliteettiperiaate perustuisi pelkästään oikeuskäytäntöön.⁷⁶ Hän näkee periaatteen voimassaolon perustuvan sen yksimieliseen hyväksyntään oikeuskirjallisuudessa sekä sen esiintymiseen niin eräiden lakien esitöissä kuin sopimus- ja oikeuskäytännössä.⁷⁷ Tolonen on tosin huomauttanut, että moraaliperiaate voi muuttua oikeusperiaatteenksi lisääntyvän institutionaalisen tuen myötä ja ilman ehdotonta ajankohtaa.⁷⁸ Tämä huomioon ottaen katsoisin hänen tarkoittaneen, että kun oikeusinstansseista ylin eli korkein oikeus viittasi tuomiossaan KKO:1993:130 lojaliteettiperiaatteen, tuli sen asema vahvistetuksi institutionaalisesti viimeistään tällöin.⁷⁹

72 Huhtamäki 1993, s. 41. Ks. myös Karhu – Tolonen 2012c, s. 149; Reifner, s. 271-294; Schermaier, s. 88-92 ja Tolonen 2000, s. 185-186: ”...ehkä oletettava lojaliteettiperiaatteen itsenäistyneen kohtuusperiaatteesta.”

73 Muukkonen 1993, s. 1041. Ks. myös Karhu 2015, s. 94; Ollila, A., DL 6/2016, s. 936-937 ja Zimmermann – Whittaker, s. 14-15 ja 39-41.

74 Esim. Tolonen 2003, s. 45. Moraalinormeista ks. Kelsen, s. 65-77.

75 Ks. Tolonen 1988, s. 190 ja Tolonen 2003, s. 43.

76 Muukkonen 1993, s. 1039.

77 Muukkonen 1993, s. 1032, 1040 ja 1045. Ks. myös Korhonen, M., s. 124; Mähönen 2012, s. 124 ja Pälsi, s. 64: Lojaliteettiperiaatteen voimassaolo ei perustu yhteenkään nimenomaiseen lainsäädännökseen.

78 Tolonen 2003, s. 45. Aarnio on luokitellut oikeusperiaatteet oikeuden ideologiseen arvoperustaan, oikeudellisiin yleistyksiin, systeeminulkoiisiin periaatteisiin ja ratkaisuperiaatteisiin sekä muodollisesti voimassaoleviin eli positiivisiin oikeusperiaatteisiin. Viimeksi mainituilla hän tarkoittaa niin voimassaolevaan oikeuteen sisällytettyjä periaatteita (kuten sananvapauden ja yhdenvertaisuuden periaatteet) kuin siinä edellytetyjä periaatteita (kuten työntekijän suojelemisen periaate ja lojaliteettiperiaate). Esim. Aarnio 1989, s. 81-83 ja Aarnio 2/1989, s. 115-116. Ks. myös Kavonius, s. 43-45; Peczenik 1974, s. 192-193 ja 196; Taxell 1965, s. 71 ja Taxell 1976, s. 186.

79 Ks. jakso 1.1.5.

2.1.3 Lojaliteettiperiaatteen merkitys oikeusjärjestelmässä

Lojaliteettiperiaatteen merkitystä oikeusjärjestelmässä on pohdittu runsaasti oikeustieteessä.⁸⁰ Esimerkiksi Halila on ottanut kantaa periaatteen vastaisesta toiminnasta seuraaviin sanktioihin ja päätenyt myönteiselle kannalle.⁸¹ Samalla kannalla on Muukkonen.⁸² Hän on samalla todennut, että lojaliteettivelvollisuuden rikkomisen seuraamukset tulee harkita kussakin yksittäistapauksessa erikseen.⁸³ Se, että lojaliteettiperiaatteen tai -velvollisuuden vastaisesta menettelystä voi seurata sanktio, puhuu vahvasti sen puolesta, että periaatteella on itsenäisiä oikeusvaikutuksia, eli että tuomio voi perustua yksinomaan periaatteeseen.⁸⁴

Toisaalta lojaliteettivelvollisuuden on katsottu olevan yleisenä oikeusperiaatteena siinä määrin epämääräinen ja hatara, että sille tuskin voidaan antaa sopimusrikkomustilanteissa itsenäistä merkitystä ilman lainsäädännöllistä tukea. Esimerkiksi Taxell on todennut, että lojaliteettiperiaate voi toimia tulkinnallisena ohjenuorana muun muassa silloin, kun sopimus on solmittu vahvemman osapuolen eduksi ja heikomman vahingoksi.⁸⁵ Usein sillä katsotaankin olevan lähinnä osapuolten käyttäytymistä ohjaava, sopimusrikkomuksia ennaltaehkäisevä ja tulkinnallinen merkitys.⁸⁶

On myös katsottu, kuten Nazarian, että lojaliteettiperiaatteesta voidaan erottaa niin itsenäinen kuin epäitsenäinen puoli. Epäitsenäisenä periaate on mahdollista

80 Ks. Häyhä 1996, s. 320-321 ja Karhu 2008, s. 101. Ks. myös Arnholm 1964, s. 7-8; Brownsword et al., s. 1-2; Huhtamäki 1993, s. 40; Korhonen JFT 1/2006, s. 22-52, s. 39; Ramberg 2015, s. 561-568, s. 563-564; Sund-Norrgård et al., s. 197 ja Ämmälä 1991, s. 166.

81 Halila 1981, s. 44. Ks. myös Bygglin, s. 138; Ds 2002:56, s. 303-304; Hemmo 1996, s. 334; Hov – Högberg, s. 40-41; Korhonen, M., s. 131-132; Munukka 2013, s. 93 ja Siegman 2000, s. 462.

82 Muukkonen 1975, s. 364. Vrt. Domeij, s. 24 (Sällan eller aldrig ses emellertid lojalitetsplikten som ett självständigt, implicit avtalsvillkor som avtalsparter kan anses ha brutit mot.) ja Madell, s. 268 (Begrepp som lojalitetsplikt och liknande är i sig innehållslösa och saknar ofta en självständig innebörd.)

83 Muukkonen 1993, s. 1048. Ks. myös Ussing 1961, s. 23 ja 139.

84 Ks. myös Hemmo II, s. 97; Hesselink, s. 622-624; Håstad 2015, s. 175 ja 178; Klami-Wetterstein, s. 128-129; Mononen 2001, s. 164; Pöyhönen 1988, s. 19; Rudanko 1989, s. 36 ja Taxell 1977, s. 154-155. Neuvottelulojaliteettiin liittyen ks. Bygglin, s. 141; Gomard, s. 307; Ollila A., DL 6/2016, s. 940-949 ja Simonsen, s. 48 ja 192.

85 Taxell 1977, s. 153. Ks. myös Taxell 1965, s. 71; Taxell 1976, s. 189; Taxell 1987, s. 68; Samuelsson, s. 201: (Strävan efter att ge ett begrepp som lojalitet en universell innebörd – att sluta begreppet – är fruktlös, och förutsätter för att ens uppfattas som meningsfull en realistisk syn på begrepp.) ja Hivac Ltd v Park Royal Scientific Instruments Ltd: "The practical difficulty in any given case is to find exactly how far that rather vague duty of fidelity extends."

86 Esim. Ramberg – Ramberg 2016, s. 35 (När man ska försöka argumentera med stöd av lojalitetsplikten som en självständig grund i enskilda tvister, ger den sällan handfast stöd. Lojalitetsplikten fungerar istället främst som ett stöd för tolkning av lagar och avtal.); Votinius, s. 253 (Rättsprinciper kan inte tillämpas mekaniskt, men de bör kunna fungera som vägledande riktlinjer när domaren tolkar rätten eller utmejslar en regel inom ramen för sin rättsbildande verksamhet.) ja NJA 2013 s. 1174: Lojalitetsprincipen innebär att avtalsparterna har förpliktelser mot varandra för att möjliggöra och underlätta en riktig avtalsuppfyllelse. Det kan möta svårigheter att åberopa lojalitetsprincipen som en självständig grund i enskilda tvister eftersom principen oftast inte ger något handfast stöd utan i stället främst fungerar som ett tolkningsverktyg i förhållande till avtal och lagar. Ks. myös Karhu – Tolonen 2012a, s. 81 ja Madell, s. 279.

ymmärtää lähinnä tulkintaperiaatteena, itsenäisenä taas sopimusehtoja muuttavana, kumoavana ja täydentävänä normina.⁸⁷

Henkilökohtaisesti miellen lojaliteettiperiaatteen lähinnä lainsoveltajaa epäselvissä tilanteissa ohjaavana ”tulkintaohjeena”.⁸⁸ Sitovia oikeusvaikutuksia osapuolten väliseen suhteeseen sillä ei mielestäni ole. Näin muun muassa siksi, ettei siitä ole säädetty laissa – jollei sitten katsota OikTL 33 §:n ilmentävän sitä.⁸⁹

2.1.4 Lojaliteettiperiaatteen tehtävät

Lojaliteettiperiaatteella on erilaisia tehtäviä asiayhteydestä riippuen, kuten tulkintatehtävä.⁹⁰ Korhonen on nähnyt sillä olevan merkitystä myös systematisointi- ja jäsentely tarkoituksessa.⁹¹ Edelleen hän katsoo sen täydentävän sopimussuhteen materiaalista sisältöä luomalla osapuolille erinäisiä sivuvelvollisuuksia, joiden katsotaan ikään kuin asian luonteen johdosta sisältyvän sopimukseen sopimattakin. Tässä mielessä sillä on niin sopimusehtoja täydentävä kuin muokkaava tehtävä.⁹² Lopuksi hän katsoo lojaliteettiperiaatella olevan eräänlaisen kehitystä ohjaavan tehtävän.⁹³ Tällöin se kohdistuu yhteiskunnan eri toimijoihin, kuten sopimussuhteen osapuoliin,⁹⁴ lainsäätäjään⁹⁵ ja -soveltajaan sekä oikeustieteen edustajiin.⁹⁶

Votinius on lähestynyt kysymystä aristotelisesta näkökulmasta ja tarkastellut lojaliteettia ystävyysuhteena.⁹⁷ Tällöin lojaliteetti voidaan ymmärtää kunkin

87 Esim. *Nazarian*, s. 31: ”Hvis lojalitetsprincippet anvendes som selvstendig rettsgrunnlag, kan det anvendes både til å utfylle kontrakter og til sette til side bestemmelser i kontrakten.” Ks. myös *Hesselink*, s. 624-627; *Lennander*, s. 206-207; *Munukka* 2007, s. 487-490; *Sund-Norrgård et al.*, s. 198 ja *Taxell* 1987, s. 60.

88 Ks. myös *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 387.

89 Muun muassa *Ämmälä* on todennut OikTL 33 §:n ilmentävän lojaliteettiperiaatetta, jonka hän katsoo saavan konkreettisen sisälltönsä muiden, sitä lähellä olevien lojaliteettiperusteisten velvollisuuksien välityksellä. Esim. *Ämmälä* 1993a s. 27 ja *Ämmälä* 1994, s. 8-9. Ks. myös *Björne* 2005, s. 170-182; *Evald*, s. 38-39 ja 275-280; *Hauge*, s. 146; *Hesselink*, s. 621; *Hov – Högberg*, s. 367; *Håstad*, s. 175; *Högberg*, s. 246-247 ja 274-275; *Munukka* 2007, s. 135; *Nazarian*, s. 70-71; *Niemi* 1996, s. 190; *Nysten-Haarala* 2005, s. 438-440; *Simonsen*, s. 157; *Stang* 1933, s. 393; *Tammi-Salminen*, s. 248 ja 263-264; *Teleranta, K. A.*, s. 344 ja *Ussing* 1945, s. 172.

90 Aiheesta ks. *Annola* 2003, s. 88-89; *Arnholm* 1964, s. 35-43; *Grönfors* 1995a, s. 39-40 ja 85-86; *Holmbäck*, s. 105-107; *Lehrberg* 2014, s. 17-25 ja 235-247; *Malmberg* 1997, s. 55-58; *Simonsen*, s. 162 ja *Woxholth*, s. 398-399, 405 ja 428-431.

91 *Korhonen* 1/2006, s. 50. Tässä mielessä sillä ollee merkitystä lähinnä esitystekniseltä kannalta. Ks. myös *Häyhä* 1998, s. 116-117 ja 140-141; *Munukka*, 9/2010, s. 839-840 ja *Pöyhönen* 1988, s. 180-185.

92 *Korhonen* 1/2006, s. 51. Ks. myös *Munukka*, 9/2010, s. 843-844 ja *Wilhelmsson* 1999, s. 177: ”The principle of good faith would more or less coincide with an extensive interpretation of some kind of doctrine concerning implied terms.”

93 *Korhonen* 1/2006, s. 50-52. Ks. myös *Korhonen* 4/2006, s. 390-394.

94 Ks. *Häyhä* 1996, s. 313 – 327, s. 320 ja *Korhonen* 1/2006, s. 38: Lojalitetsprincipen liksom andra allmänna avtalsrättsliga principer skapar vissa riktlinjer som avtalsparter måste ta hänsyn i sin verksamhet.

95 Ks. myös *Hesselink*, s. 621: ”...good faith is said to be the gateway through which moral values enter the law.” ja *Tuori* 2000, s. 200: Oikeusperiaatteet avaavat oikeusjärjestystä moraalien suuntaan.

96 Ks. myös *Holm*, s. 54 ja 180-181; *Taxell* 1972, s. 81-82 ja *Tolonen* 2003, s. 49-50.

97 Ks. *Votinius*, s. 254-269.

vilpittömänä tahtona kohdella kanssaihimiä tasapuolisesti eli tasa-arvoisen ja yhdenvertaisen kohtelun vaatimuksena. Sopimussuhteessa tämä tarkoittaa, että sopimusosapuolen tulisi asettua sopimuskumppanin asemaan ja kohdella häntä, kuten toivoisi itseään kohdeltavan kyseisessä tilanteessa.⁹⁸ Ystävyyssperusteinen lojaliteetti edellyttää myös tietojenvaihdon avoimuutta, jolloin se ilmenee niin ilmoitus- kuin tiedonantovelvollisuutena.⁹⁹ Ystävyyssperusteiseen lojaliteettiin sisältyy välittämisen ajatus laajemmassakin mielessä: sopimusosapuolen tulee ottaa huomioon sopimuskumppanin edut ja oikeudet myös muutoin kuin häntä informoiden, kuten huolehtia tietyissä rajoissa osapuolen omaisuudesta, jolloin lojaliteetti ilmenee huolenpitovelvollisuutena.¹⁰⁰ Lojaliteetti ystävyytenä ei kuitenkaan tarkoita itsensä unohtamista eli sitä, että sopijakumppanin etu tulisi asettaa oman edun edelle. Mikäli näin olisi, ei voitaisi puhua lojaliteetista enää siinä merkityksessä kuin se ymmärretään eli vastavuoroisena velvollisuutena. Tästä seuraa, että tietyissä olosuhteissa lojaliteetti voi edellyttää, että osapuolet joutuvat tinkimään tavoitteistaan yhteisen päämäärän saavuttamiseksi. Tällöin lojaalisuus ilmenee solidaarisena lojaalisuutena.¹⁰¹ Lopuksi ystävyyssperusteinen lojaliteetti elää ajassa seuraten niitä arvoja ja arvostuksia, jotka kussakin oikeusjärjestelmässä tai yhteisössä ovat kulloinkin vallalla eli velvoitteena se on dynaaminen.¹⁰²

2.1.5 Lojaliteettiperiaatteen kohde

Lehtinen on todennut, kansainvälisiä sopimussuhteita tarkastellessaan, lojaliteettiperiaatteen mukaisen toiminnan kohdistuvan käytännössä ensin sopimuskumppaniin, mutta sen perimmäisen tarkoituksen olevan, että sopimuskumppani on lojaali sopimusta kohtaan. Näin ollen, koska lojaliteettiperiaatteen kohteena on viime kädessä sopimus, voidaan lojaalisuutta kutsua hänen mukaansa velvoitteena neutraaliksi. Näkemyksensä tueksi hän viittaa yhtäältä periaatteeseen *pacta sunt servanda* (sopimukset on pidettävä) ja toisaalta kauppalain (1987/355, KL) 50 §:ään.

98 Vrt. Evankeliumi Luukkaan mukaan: 6:31 (Ja niin kuin te tahdotte ihmisten teille tekevän, niin tehkää tekin heille.) ja Kant: ”Yleisen imperatiivin” (s. 86, 110-111) mukaan tulisi toimia aina niin, että toimintavastamme voisi muodostua yleisiä moraalisia lakeja. ”Käytännöllisen imperatiivin” (s. 120) mukaan ihmistä taas ei tule koskaan kohdella välineenä omien tarkoitusprien saavuttamiseksi, vaan ihmisten tulee kohdella toisiaan kuin jokainen heistä olisi päämäärä itsessään.

99 Ks. myös Sund-Norgård, s. 84-92 ja Wilhelmsson 2000a, s. 446.

100 Ks. myös Vuorijoki, s. 1131.

101 Ks. Häyhä 2000, s. 62: ”Solidaarisuus ... velvoittaa ottamaan toiminnassa huomioon toisten edun.” ja Mononen 2001 s. 161: ”Käytännössä solidaarisuusvelvoitteet merkitsevät sitä, että sopimusosapuolet joutuvat tinkimään tavoitteistaan.” Ks. myös Karhu 2015, s. 94-95 ja Korhonen 1/2006, s. 38.

102 Ks. myös Hietala et al. 2017, s. 239 ja Sund-Norgård 2011, s. 58: ”Enligt rådande uppfattning utgör lojalitetsprincipen en gällande allmän rättsprincip, dvs. en rättsprincip som är godtagbar enligt samhälls värderingar.”

Hän kuitenkin erottaa neuvottelulojaliteetin täyttämisojalaliteetista katsoen,¹⁰³ että neuvottelujen aikana lojaliteetti kohdistuu korostetusti neuvottelukumppaniin (ja syystä, sillä mitään sopimusta ei ole vielä olemassa), mutta sopimuksen solmimisen jälkeen itse sopimukseen, jonka välityksellä sopimuskumppaniin.¹⁰⁴

On totta, että periaatteen *pacta sunt servanda* kohteena on nimenomaisesti sopimus. Tästä ei kuitenkaan voida mielestäni vetää johtopäätöstä, että lojaliteettiperiaatteen tai -velvollisuuden ensisijainen kohde olisi sopimus. Se, että sopimusosapuolet ovat velvollisia ottamaan toimituksensa huomioon toistensa intressit, ei tarkoita, että sopimukset on pidettävä. Sopimuksen mukaiset sitoumukset on mahdollista täyttää moitteettomasti ja menetellä samaan aikaan vilpillisesti vastapuolta kohtaan.¹⁰⁵ Mieluummin näen asian kuten Nysten-Haarala, joka on todennut: “Loyalty is by no means connected to the legally binding effect of a contract.”¹⁰⁶ En kuitenkaan kiellä, että eikö *pacta sunt servanda* ja lojaliteettiperiaatetta voitaisi rinnastaa siinä mielessä, että molempien vastainen menettely voi johtaa niin sopimussuhteen päättymiseen kuin velvollisuuteen korvata vastapuolelle aiheutuneet vahingot – edellisessä (*pacta sunt servanda*) arvioinnin kohteena kuitenkin on, onko sopimusta tai sen ehtoja rikottu, jälkimmäisessä (lojaliteettiperiaate) taas osapuolten käyttäytyminen.¹⁰⁷

KL 50 §:n mukaan ostajan tulee myötävaikuttaa kauppaan sillä tavoin kuin häneltä voidaan kohtuudella edellyttää, jotta myyjä voi täyttää sopimuksen ja noutaa tai vastaanottaa tavarat. Kysymys on toimimisvelvollisuudesta eli myötävaikutusvelvollisuudesta, jolla tarkoitetaan toisen sopimusosapuolen (ostajan) velvollisuutta edesauttaa vastapuolta (myyjää) täyttämään osuutensa sopimuksesta niissä rajoissa, kuin häneltä voidaan kohtuudella edellyttää. Säännöksen kohteena on siis ostaja, ei sopimus: sopimus ei voi itse täyttää itseään, vaan se on ostajan tehtävä.¹⁰⁸ Myötävaikutusvelvollisuus on lisäksi yksipuolista,¹⁰⁹ toisin kuin lojaliteettiperiaate, joka kohdistuu kumpaankin osapuoleen yhtä lailla eli se on molemminpuolista. En kiellä, että eikö myötävaikutusvelvollisuutta voida lukea osaksi lojaliteettiperiaatetta, mikäli se ymmärretään laajassa mielessä.¹¹⁰ Mutta mikäli lojaliteettiperusteisia velvollisuuksia tarkastellaan suppeasta

103 Lojaliteettiperiaate voidaan jakaa sopimussuhteen edeltävään neuvottelulojaliteettiin ja sopimussuhteen aikana vallitsevaan täyttämisojalaliteettiin.

104 Lehtinen 2006, s. 81, 83 ja 211. Ks. myös Ollila A., DL 6/2016, s. 941.

105 Ks. Auerjärvi 1993, s. 1102 ja Klami-Wetterstein, s. 126-127.

106 Nysten-Haarala, Soili 1998, s. 51.

107 Ks. myös Evald, s. 267-269 ja Klami-Wetterstein, s. 127: ”Lojalitetsskyldigheterna tjänar indirekt avtalets syfte, men om och när vi utgår från rättslig argumentation – med direkta förpliktelser i fokus – är det naturligare att anse att lojaliteten riktas mot rättssubjekt.”

108 Ks. Mähönen 2012, s. 127-128.

109 Kuten TSL 3:1:ssä säädetty työntekijän lojaalisuusvelvollisuus.

110 Esim. Ämmälä 1994, s. 10.

näkökulmasta, ovat niin myötävaikutus- kuin lojaliteettivelvollisuus erillisiä, itsenäisiä velvollisuuksia.¹¹¹

Neutraalisuudesta todettakoon, että pacta sunt servanda kohdalla, sen kohdistuessa sopimukseen eli elottomaan kappaleeseen, voidaan puhua neutraalisuudesta. Myös OikTL 36 §:ään sisältyvän sopimusten sovittelua koskevan yleisen kohtuusperiaatteen voidaan katsoa olevan luonteeltaan neutraali sen kohdistuessa sopimukseen. Sopimusta ja sen ehtoja voidaan kohtuullistaa tai jättää ottamatta huomioon, mutta ei sopimuskumppaneiden käyttäytymistä.¹¹² Lojaliteettiperiaatteen kohdalla on toisin. Se on sopimusosapuolia koskeva käyttäytymissääntö, joka yhtäältä liittyy odotuksiin, jotka osapuoli on sopimuskumppanissaan herättänyt. Odotukset ovat väistämättä subjektiivisesti värittyneitä, eivät neutraaleja.¹¹³ Lojaliteettiperiaate on lisäksi arvosidonnainen sääntö, jonka nojalla voidaan arvioida, ovatko osapuolet olleet vilpittömiä ja rehellisiä toisiaan kohtaan. Koska arvostukset omaavat aina subjektiivisen elementin, lojaliteettiperiaate ei voi olla täysin subjektiivisista tekijöistä vapaa eli puhtaan neutraali. Lojaliteettiperiaatteen kohde ei siten voine olla puhtaasti sopimus. Sopimus kyllä sitoo sopimusosapuolet toisiinsa, joten heidän välityksellään periaate voi kohdistua sopimukseen esimerkiksi sopimusta tulkittaessa.

2.1.5.1 Lojaliteettiperiaate tulkintaperiaatteena

Lojaliteettiperiaate mielletään usein tulkintaperiaatteena. Jos tulkinnan kohteena on sopimus tai sopimuksen ehto, on vaikea väittää, että eikä myös lojaliteettiperiaatteen kohteena olisi sopimus. Toisaalta on huomattava, että periaatteen ollessa itsekkin avoin ratkeaa sen sisältämän veloitteen konkreettinen sisältö kulloisesakin tilanteessa muun aineiston kuin tulkinnan kohteena olevan sopimuksen tai sen ehdon pohjalta.¹¹⁴ Lojaliteettiperiaate ei siis tässä mielessä kohdistu varsinaisesti itse ehtoon tai sopimukseen, vaan tulkinnan kohteena olevan ehdon tai sopimuksen ulkopuolisiin seikkoihin.¹¹⁵ Näenkin lojaliteettiperiaatteen kohdistu-

111 Ks. myös *Rudanko* 1989, s. 37. Hänen mukaan lojaliteetti eronnee myötävaikutuksesta selkeimmin tarkoituk-
sensa puolesta: siinä missä edellinen suuntautuu vastapuolen etujen suojaamiseen, jälkimmäinen palvelee
ensisijaisesti veloitettua omaa etua.

112 *Dalbak*, s. 610-611: ”Mens avtaleloven § 36 retter seg mot innholdet av kontrakten, retter lojalitetsplikten
seg mot partens opptreden og intensjoner.”

113 Ks. *Holm*, s. 10: ”För att förtjäna epitetet ’lojal’ krävs att en människa har en möjlighet att välja och också gör
det i enlighet med de förventningar hon skapat.”

114 Ks. *Canaris – Grigoleit*, s. 590-595 ja 613-614.

115 Ks. myös *Häyhä* 1996, s. 313-327, s. 314 ja *Häyhä* 2000, s. 78.

van tulkintaperiaatteena¹¹⁶ pikemmin sopimussuhteeseen (kuten työsuhteeseen) liittyviin seikkoihin kokonaisuudessaan kuin itse sopimukseen.¹¹⁷

2.1.5.2 Oikeushenkilöt sopimusosapuolina

Sopimusosapuolina eivät aina ole luonnolliset henkilöt, vaan oikeushenkilöt kuten osakeyhtiöt, joita on saattanut edustaa neuvottelujen aikana useampi kuin yksi luonnollinen henkilö. Yhtiöitä edustaneet henkilöt ovat lisäksi saattaneet vaihtua neuvotteluprosessin aikana.¹¹⁸ Näin ollen neuvottelut aloittanut henkilö ei välttämättä ole allekirjoittamassa itse sopimusta, vaikka on voinut solmia neuvottelujen kululle tärkeitä esisopimuksia. Tällöin lojaliteettiperiaatteen kohteena ei ole mielekästä pitää luonnollista henkilöä jo syystä, että yhtiöitä edustaneista tai edustaneista henkilöistä ei tule sopimuksen osapuolia, vaan yhtiöistä eli oikeushenkilöistä. Periaatteen kohdentaminen luonnolliseen henkilöön olisi myös haasteellista, mikäli se hajaantuu neuvottelijoiden kesken eri tahoille, joiden välillä neuvotteluvastuu on lisäksi saattanut painottua eritavoin. Ottaen lisäksi huomioon, että olosuhteet (varsinkin pitkäkestoisissa sopimussuhteissa) saattavat muuttuvat ennakoimattomasti, jolloin sopimusehtoja saatetaan joutua muuttamaan, lojaliteettiperiaatteen ”kohteena” voidaan pitää tällaisissa tilanteissa yhtiöiden nimissä solmittua sopimusta, jossa on määritelty osapuolten oikeudet ja velvollisuudet.¹¹⁹

2.1.5.3 Kohteena tarkoitus

Korhonen on tarkastellut lojaliteettiperiaatteen kohdetta lähtien liikkeelle sen määritelmästä: sopimusosapuolen tulee ottaa toimitissaan huomioon niissä rajoissa kuin häneltä voidaan kohtuudella edellyttää ne sopimusperusteiset intressit

116 En esimerkiksi työntekijän lojaalisuusvelvollisuutena, johon palaan jäljempänä.

117 Ks. *Tieva* 2006, s. 204-251, s. 248: Hän on todennut, että lojaliteettivelvollisuus on saanut erityisesti joustavuutta edellyttävien pitkäkestoisten sopimussuhteiden kohdalla ongelmia jäsentävän tehtävän. Tämä johdattaa mielenkiinnon sopimusehtojen ulkopuolelle. Näin syystä, että se ei pelkästään korostu, vaan myös konkretisoituu erityisesti tilanteissa, joihin osapuolet eivät ole arvanneet varautua sopimusehtoja laatiessaan ja oikeusasemaansa muodostaessaan.

118 Oikeushenkilöistä ja edustamisesta ks. *Saarnilehto – Annola* 2012a, s. 336-345.

119 Vastaavasti voidaan katsoa, mikäli työnantaja on menetellyt vastoin lojaliteettiperusteisia velvollisuuksiaan ja työnantajana on oikeushenkilö: oikeushenkilönä työnantajan voidaan aina todeta rikkoneen sopimusta, mutta elottomana se ei kykene itsenäiseen toimintaan eikä käyttäytymään lojaliteettiperiaatteen vastaisesti. *Duska* (s. 155-159) on todennut, että työntekijät eivät ole velvollisia osoittamaan lojaalisuutta yrityksille, koska ne ovat instrumentteja, ansaintavälineitä. Mikäli ne olisivat lojaalisuusvelvollisuuden kohteita, tulisi niille antaa moraalinen status, mitä ne eivät ansaitse. Yritys ei voi tuntea lojaalisuutta ketään kohtaan: työntekijät ovat sille objekteja, joita se käyttää tuoton hankkimisessa hyödykseen. Mikäli siis yrityksen statusta nostetaan, alennetaan työntekijöiden. Ks. myös *Lurie – Frenkel*, s. 296: ”Relationships between employees and employers are situated in the context of the free market with its prima facie emphasis on profit maximization and individual self-interest maximization. This might suggest that no loyalty exists.”

(odotukset), joihin toinen osapuoli on oikeutettu sekä valvoa niitä.¹²⁰ Tältä pohjalta hän katsoo lojaliteetin tarkoittavan ensinnäkin lojaalisuutta sopimussuhteen tarkoitusta kohtaan, toiseksi lojaalisuutta yksityisiä ja yleisiä intressejä kohtaan ja kolmanneksi lojaalisuutta niitä odotuksia kohtaan, jotka sopimusta solmittaessa luodaan. Tästä seuraa, että lojaliteettiperusteiset velvollisuudet ovat sopimussuhteeseen sidottuja velvollisuuksia.¹²¹

Lojaliteettiperusteiset velvollisuudet ovat epäilemättä sopimussuhteeseen sidottuja velvollisuuksia. Mitä lojaliteettiperiaatteen kohteeseen tulee, katson, että sen kohde on määriteltävissä sopimussuhteen tarkoituksen ja asiayhteyden nojalla. Toisaalta näen jokaisen lojaliteettiperusteisen velvollisuuden itsenäisenä velvollisuutena. Niiden kohde on määriteltävissä velvollisuuden tarkoituksen ja asiayhteyden nojalla. Esimerkiksi työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden kohde on työntekijä, ei työsopimus tai työsuhde. Eri asia on, millä perusteilla lojaalisuusvelvollisuuden konkreettinen sisältö kulloinkin selvitetään, jollei sitten viime kädessä työsuhteeseen liittyvien seikkojen nojalla kokonaisuudessaan.¹²²

2.1.6 Lojaliteettiperiaatteen asema työsuhteessa

Lojaliteettiperiaatteella katsotaan olevan korostunut merkitys lyhytkestoisten ja kertaluontoisten sopimusten yhteydessä sopimusta solmittaessa, pitkäkestoisissa sopimuksissa sopimussuhteessa,¹²³ kuten työsuhteessa.¹²⁴ Työsuhteessa lojaliteettiperiaate ilmenee ensinnäkin työntekijän lojaalisuusvelvollisuutena, josta on säädetty TSL 3:1:n toisessa virkkeessä. Säännöksen velvoittaessa työntekijää työsuhteen solmimisesta sen päättymiseen saakka, itse lojaliteettiperiaattele ei jää näin ollen kuin nimellinen merkitys näiltä osin. Periaatteella voidaankin nähdä työntekijää koskien merkitystä ennen kaikkea työsuhteen solmittaessa, jolloin sen voidaan katsoa ilmenevän neuvottelulojaliteettina tai työnhakijan tiedonantovelvollisuutena. Mainitut velvoitteet tarkoittavat, ettei työnhakija saa käyttää tietoisuuttaan hyväksi sopimusta muotoiltaessa työnantajan kustannuksella ja että

120 Korhonen 1/2006, s. 38: ”...förpliktar en avtalspart i ett skäligt mått att ta hänsyn till sin avtalsparts berättigade avtalsgrundade intressen (förventningar) vid sidan av sina egna intressen och på så sätt bevaka avtalspartens intressen.” Ks. myös Muukkonen 1975, s. 357-358: ”Lojaliteettivelvollisuudella tarkoitetaan sitä, että sopijapuolten ei ainoastaan tule ottaa huomioon toisen sopijapuolen etu vaan myös valvoa sitä.”

121 Korhonen 1/2006, s. 38. Ks. myös Klami-Wetterstein, s. 129: ”...visa lojalitet gentemot varandras berättigade partknutna intressen...”

122 Ks. myös Klami-Wetterstein, s. 125: ”Lojaliteten kan nämligen alltid tänkas hänföra sig till en viss motpart och således vara väsentligen knuten till interaction.”

123 Ks. Arnholm 1964, s. 7; Grönfors 1997, s. 11; Kolehmainen, A., s. 59; Munukka 7/2010, s. 589; Mähönen 2012, s. 126; Ramberg – Ramberg 2016, s. 34; Rudanko 1995, s. 158; Sund-Norrgård et al. s. 200; Taxell 1972, s. 81 ja Ämmälä 1994, s. 18-19.

124 Ks. Kairinen 2009, s. 45: Lojaliteettiperiaate voidaan työoikeudellisessa mielessä ymmärtää vaatimuksena, jonka mukaan työsuhteen osapuolten tulee ottaa toiminnassaan huomioon toistensa edut.

hänen tulee antaa työnantajalle kaikki työsuhteen kannalta merkittävät tiedot.¹²⁵ Toisaalta, mikäli sopimus tehdään väärien edellytysten pohjalta, voidaan vedota myös oikeustoimen pätemättömyysperusteisiin kuten OikTL 33 §:ään, mikä jättää periaatteen näiltä osin paljolti vaille merkitystä – tulkinnallisena apuna se voi kyllä toimia.¹²⁶

Lojaliteettiperiaate ilmenee myös työnantajan lojaalisuusvelvollisuutena. Velvollisuutta ilmentää tavallaan TSL 2:1: ”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” Pykälä kuvastaa niitä velvoitteita, joita työnantajalla on yleisesti työntekijöitä kohtaan. Se on luonteeltaan siinä määrin tavoitteellinen, ettei työnantajalle voine aiheutua haitallisia oikeusseuraamuksia pelkästään sen vastaisesta menettelystä.¹²⁷

Lojaliteettiperiaatteella onkin ollut merkitystä ennen kaikkea työnantajan menettelyä arvioitaessa. Usein periaatteen on katsottu edellyttävän, että työntekijän meneteltä velvoitteidensa vastaisesti, työnantajan tulee turvautua seuraamuksista päättäessään lievimpään käytettävissä olevaan keinoon.¹²⁸ Muun muassa tuomiossa, KKO 2016:13, korkein oikeus totesi, että työsuhteessa noudatetaan työsopimuksen ehtojen sekä työsopimuslain ja muun työoikeudellisen lainsäädännön ohella yleisiä sopimusoikeudellisia periaatteita, kuten lojaliteettiperiaatetta, jonka mukaan työnantajan on otettava työsuhteessa huomioon myös työntekijän edut. Tämä tarkoittaa muun ohella, että työnantajan on pyrittävä ylläpitämään työsuhteen jatkuvuutta ja selvitettävä, voidaanko työntekijä, joka on vaarassa jäädä pysyvästi tai tilapäisesti vaille työtä, sijoittaa muuhun työhön.¹²⁹

125 Aiheesta ks. *Ollila A.*, DL1/2017, s. 16-33. Ks. myös *Hands v Simpson Fawsett and Co Ltd*: Kauppamatkustaja tuomittiin ajokieltoon kolmeksi kuukaudeksi päihytyneenä ajamisesta, minkä johdosta hänen työsuhteensa purettiin. Perusteluiksi työnantaja esitti, että ilman ajo-oikeutta työntekijä ei voinut täyttää työvelvoitteitaan. Hän myös katsoi, että työntekijän olisi tullut kertoa hänelle aikaisemmista tuomioistaan, jotka hän oli saanut päihytyneenä ajamisesta ja liikenteen vaarantamisesta. Katsottiin, että liikennerikkomuksia, jotka olivat tapahtuneet ennen työsuhteen solmimista, ei voida ottaa arvioinnissa huomioon eivätkä ne voi myöskään olla perusteena työsuhteen päättämiselle.

126 Ks. *Ollila A.*, DL 1/2017, s. 22-23.

127 Ks. myös *Bruun – von Koskull*, s. 50: ”Yleisvelvoite on tavoitteellinen yleislauseke, jota ei tehosteta seuraamuksilla.”

128 Ks. myös *Bruun* 2000, s. 39-40 ja *Hemmo II*, s. 386: Irtisanomisvapauden rajoittamista voidaan tietyissä tapauksissa perustella lojaliteettinäkökohdilla.

129 Kohta 12. Ks. myös KKO:2007:12, KKO 2017:39, KKO:2020:74, TT:2000-25, TT:2006:70, TT 2011:87, TT:2011-144, TT:2012-15, TT:2013-11, TT:2013-106, TT:2014-179, TT:2016:65, TT 2018:76, TT:2018:95, IHO 24.10.2017 S 17/891, THO 13.12.2019 S 18/1395, VHO 31.1.2018 S 17/47 ja AD 2006 nr 112: Fråga om ett bolag haft saklig grund för uppsägning av en arbetstagare på grund av samarbetsproblem. I målet uppkommer bl.a. fråga om bolaget har uppfyllt sin omplaceringsskyldighet.

2.1.6.1 Lojaliteettivelvollisuuden aineellinen ja menettelyllinen puoli

Lojaliteettivelvollisuuden on katsottu sisältävän aineellisen ja menettelyllisen puolen. Aineellisella puolella tarkoitetaan sopimusosapuolten velvollisuutta ottaa toimitaan vastavuoroisesti huomioon toistensa edut ja oikeudet (lojaliteetin aktiivinen muoto) sekä pidättäytyä toimista, jotka voivat olla vahingollisia vasta-puolelle (lojaliteetin passiivinen muoto).¹³⁰

Työsuhteessa aineellinen puoli tarkoittaa ensinnäkin työnantajan velvolli-suutta ottaa toimitaan huomioon työntekijöidensä edut. Tämä ilmenee muun muassa työnantajan velvollisuutena järjestää työtilat ja sijoittaa työntekijät siten, että he voivat työskennellä turvallisesti sekä velvollisuutena kohdella työntekijöitä tasavertaisesti. Toiseksi aineellinen puoli voidaan ymmärtää työntekijän velvolli-suutena ottaa toimitaan kohtuullisissa määrin huomioon työnantajan edut ja oikeudet, kuten pidättäytyä toimista, jotka ovat omiaan vahingoittamaan tämän toimintaa sekä antaa hänelle tieto seikoista, jotka ovat merkityksellisiä työsuhte-teen kannalta.¹³¹

Lojaliteettivelvollisuuden menettelyllinen puoli liittyy työsuhteen muotoutu-miseen ja kehittymiseen ja sillä tarkoitetaan niitä menettelytapoja, joita noudat-taen työnantajan ja työntekijöiden välinen dialogi toteutuu tai tulisi toteuttaa.¹³² Työnantajan organisaatiossa voi esimerkiksi olla tietty järjestely, jota noudattaen työnantaja tiedottaa työntekijöille heitä koskevista asioista. Tällaisia ovat muun muassa työaikajärjestelyt, joita koskien työntekijöille on varattu mahdollisuus esittää oma kantansa. Menettelyllinen puoli tarkoittaa siis yksinkertaisesti niitä tapoja ja keinoja, joiden välityksellä tietojenvaihto työnantajan ja työntekijän tai -tekijöiden kesken toteutetaan.¹³³

Aineellinen ja menettelyllinen puoli saattavat toisinaan limittyä. Näin voi olla esimerkiksi tilanteessa, jossa työnantaja suunnittelee tiettyjen osastojen uudelle-njärjestelyä ja työntekijöiden uudelleensijoittamista, minkä johdosta tiedustee työntekijöidensä mielipidettä.

130 Ks. *Ds* 2002:56, s. 293.

131 Ks. myös *Mumukka* 2007, s. 83-86 ja 185.

132 Ks. *Ds* 2002:56, s. 294.

133 Menettelylliseen puoleen kuuluu myös luottamusmiesjärjestelmä. Voidaan esimerkiksi sopia, että väärinkäytök-sestä ilmoitettaessa työntekijöiden tulee ensin olla yhteydessä työpaikan luottamusmieheen, joka vie asian eteenpäin. Tähän osaltaan liittyy laki henkilöstön edustuksesta yritysten hallinnossa (1990/725) sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334). Yhteistoimintamenettelyssä voidaan esimerkiksi sopia henkilöstön edustajien kanssa sosiaalisen median käytösäännöistä ja niistä menettelytavoista, joita työntekijöiden on noudatettava heidän ilmoittaessa työnantajan organisaatiossa tapahtuneista väärinkäytöksistä.

2.2 TYÖNTEKIJÄN LOJALISUUSVELVOLLISUUS

2.2.1 Lojaalisuusvelvollisuuden luonne

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus, jota voimassa olevassa laissa ilmentää TSL 3:1:n toinen virke, on luonteeltaan staattinen siinä mielessä, että perusmerkitykseltään se on pysynyt pitkään samana. Työntekijän tulee lainkohdan mukaan välttää menettelemästä tavalla, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta henkilöltä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa. Kuten edellä ilmeni, säännöksen on katsottu sisältävän myös sen, että menettely on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle. Dynaaminen säännös on siinä mielessä, että se on sidoksissa niihin arvoihin ja arvostuksiin, jotka yhteiskunnassamme kulloinkin vallitsevat. Tämä luonnollisesti heijastuu siihen, kuinka säännöstä tulkitaan. Säännös ei ole myöskään irrallinen yhteiskunnallisesta kehityksestä eli se on dynaaminen myös siinä mielessä, että sen tulkintaan vaikuttavat muiden muassa teknologinen kehitys ja työn tekemisen muotojen muuttuminen.¹³⁴

2.2.2 Lojaalisuusvelvollisuuden perusta ja perusteltavuus

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuus perustuu osaksi TSL 3:1:n toiseen virkkeeseen ja osaksi työopimukseen.¹³⁵ Työntekijän velvollisuutta osoittaa lojaalisuutta työnantajalle on usein perusteltu työsuhteen pitkäkestoisuudella sekä sen korostuneesti henkilöllisellä luonteella.¹³⁶ Työsuhte sisältää henkilökohtaisen elementin eli työntekijän henkilökohtaisen työpanoksen, jota esimerkiksi kauppasopimukseen ei sisälly. Kauppasopimuksessa sovitaan kaupan kohteesta, työopimuksessa työntekijän henkilöön liittyvästä työvoiman käytöstä. Työntekemisen muodot ovat kuitenkin muuttuneet ja monipuolistuneet teknologisen kehityksen myötä.¹³⁷ Tämän lisäksi työnantajana on usein oikeushenkilö.¹³⁸ Tältä kannalta työsuhteen henkilöoikeudellinen luonne voidaan, työntekijän henkilökohtaista työpanosta lukuun

134 Ks. myös *Ollila A.*, DL 1/2017, s. 17-20 ja *Ollila A.*, DL 5/2017, s. 906-910.

135 *Km* 1969: A 25, s. 31: Työsopimuksesta seuraa työntekijälle myös muita kuin varsinaista työntekoa koskevia velvollisuuksia. Ks. myös *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 901.

136 Ks. *Bruun* 1982, s. 225; *Fougner, Jan*: Arbeidsavtalen: Utvalgte emner. Oslo 1999, s. 209; *Nicander*, s. 38; *Svensäter*, s. 69; *Weiss* 1999, s. 237; *Ämmälä* 1994, s. 18 ja AD 1994 nr 79: "Gemensamt för de skilda aspekterna på kravet på lojalitet är tanken att anställningsavtalet inte enbart består i utbyte av vanliga förmögenhetsrättliga prestationer, utan skapar ett personligt förhållande mellan parterna."

137 Esim. päätätöiden yleistyminen, etätyö, nollasopimukset ja "alustafirmat".

138 Työntekijä ei siis välttämättä edes tapaa työnantajaansa koskaan.

ottamatta, kyseenalaistaa.¹³⁹ Usein työntekijän velvollisuutta osoittaa lojaalisuutta työnantajalle on perusteltu lisäksi tämän velvollisuudella huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja työtarvikkeista sekä sillä, että hän kantaa taloudellisen riskin ja osittain myös vastuun työntekijän toimista.¹⁴⁰

Henkilökohtaisesti näen, että työsopimuksen tekemällä työntekijä lupautuu samalla osoittamaan lojaalisuutta työnantajalleen.¹⁴¹ Kestääkseen työsuhde edellyttää molemminpuolista luottamusta eli se tavallaan rakentuu lojaalisuudelle, missä mielessä lojaalisuusvelvollisuuden voidaan katsoa sisältyvän ”luonnostaan” työsopimukseen.¹⁴²

2.2.3 Lojaalisuusvelvollisuus laajassa ja suppeassa mielessä

Lojaalisuusvelvollisuutta ilmentävä TSL 3:1:n toinen virke voidaan mieltää niin laaja- kuin suppeasisältöisenä. Laajassa mielessä se kattaa kaikki työntekijän lojaliteettiperusteiset velvollisuudet,¹⁴³ niin laissa säädettyt kuin säätelemättä jääneet.¹⁴⁴ Näin ymmärrettynä sillä ei juuri ole itsenäistä merkitystä, vaan se toimii lähinnä muiden laki- ja sopimusperusteisten velvoitteiden taustalla ikään kuin lainsoveltajan tulkinnallisena ohjenuorana.

Suppeasti miellettyä TSL 3:1:n toinen virke on erotettavissa muista laki- ja sopimusperusteisista lojalitettivelvoitteista. Tällöin sen käyttö voidaan rajoittaa tilanteisiin, joista ei ole erikseen säädetty tai sovittu. Tässä mielessä sillä on itsenäinen sisältö, joka koostuu kaikista niistä erilaisista velvollisuuksista, joita mikään muu lojaliteettiperusteinen velvollisuus ei kata.¹⁴⁵

139 Ks. Bruun 1982, s. 225: ”I detta sammanhang brukar man i doktrinen hänvisa till arbetsförhållandets personlika karaktär som grund för kravet på lojalitet. I fall man härmed vill betona att den anställda i regel *personligen* utför överenskommet arbete har påståendet sin givna relevans. Det är dock skäl att understryka att relationen anställd – arbetsgivare på stora arbetsplatser knappast kan betecknas som särskild personlig.” Ks. myös *De Cuyper et al.*, s. 66 ja 70-71; *Guest et al.*, s. 3-7 ja *Fahlbeck* 2013, s. 129.

140 Ks. Bruun 1982, s. 225; *Despax – Rojot*, s. 81; *Fahlbeck* 2013, s. 128; *Nazarian*, s. 307 ja *Nysten-Haarala* 1999, s. 202. Ks. myös *Flodgren et al.*, s. 180: ”...arbetsgivaren... får också rätt till arbetstagarens lojalitet, framförallt i ekonomiskt hänseende.”

141 Ks. *Häyhä* 2000, s. 69-70 ja alaviite 72; *Kairinen* 1983, s. 55 ja *Nicander*, s. 31: ”Att en lojalitetsplikt existerar kan anses ha sin grund i att avtalsparterna har valt att träda i förbindelse med varandra för tillgodo-seende av vissa ömsesidiga eller ensidiga intressen, och att de härvid genom denna rättsliga gemenskap är skyldiga varandra ett mått av trohet och omsorg.”

142 Ks. *HE 157/2000 vp*, s. 67: Työsopimus on molemminpuolisesti velvoittava sopimus: siitä aiheutuu sekä oikeuksia että velvollisuuksia kummallekin sopijakumppanille.

143 Ks. myös *Andersen* 1967, s. 136; *Bruun* 1982, s. 225 ja *Fahlbeck* 2013, s. 129.

144 Esim. *Holm* (s. 136.) luokittelee lojaalisuusvelvollisuudet seuraavasti: 1) plikt att undvika skadliga bisysslor, 2) sekretess- och tystnadsplikt, 3) informationsplikt, 4) en allmän skyldighet att undvika att skada arbetsgi-varen eller dennes egendom, 5) att inte missbruka förtroende för egen vinning.

145 Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2917, s. 765-768 ja *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 370-389.

2.2.4 Lojaalisuusvelvollisuuden muodollinen ja psykologinen puoli

Työsopimuksesta on erotettu muodollinen ja psykologinen puoli. Muodollisella puolella viitataan velvoitteisiin, joista on säädetty laissa, joista on nimenomaan sovittu tai joita koskee muu normi, kuten työsopimuksen määräys. Epämuodollinen puoli taas koostuu psykologisista tekijöistä, kuten osapuolten lupauksista ja odotuksista.¹⁴⁶

Kun lojaalisuusvelvollisuutta ajatellaan muodollisessa mielessä ja se ymmärretään laajassa merkityksessä, se koostuu lähinnä työsopimuslain 3 luvussa säädettyistä velvoitteista ja muista lojaliteettiperusteisista velvoitteista, joista on sovittu tai niistä on olemassa muu normi. Epämuodollisessa mielessä ja ymmärrettyinä suppeassa merkityksessä se voidaan palauttaa TSL 3:1:n toiseen virkkeeseen. Virkkeen tulkinnallisesta avoimuudesta johtuen lojaalisuusvelvollisuuden sisältö rakentuu tällöin paljolti psykologisten tekijöiden varaan.

2.2.5 Lojaalisuusvelvollisuus edellyttää työnantajan intressien etusijaa?

Lojaalisuusvelvollisuuden todetaan usein edellyttävän, että työntekijän tulee asettaa työnantajan intressit omiensa edelle. Yhtä usein perusteena on viitattu Schmidtiin, joka on todennut: "Anställningen grundar förpliktelser som går längre än vad som gäller i kontraktsförhållanden i allmänhet; de ligger vid sidan av själva arbetsprestationen och skulle därför kunna karakteriseras som biförpliktelser. Skall man söka ange en gemensam synpunkt är det att arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han kan komma i plikt-kollision."¹⁴⁷

Sjödin ja Selberg ovat katsooneet, että Schmidtiä olisi tulkittu väärin hänen todetessaan: "...arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget..."¹⁴⁸ Minun on helppo yhtyä heidän näkemykseensä, kun huomioon otetaan lojaalisuuteen sisältyvä kohtuuselementti. Esimerkiksi TSL 3:1:n toisessa virkkeessä todetaan, että työntekijän tulee ottaa tomissaan huomioon työnantajan edut ja oikeudet niissä rajoissa, kuin häneltä voidaan kohtuudella edellyttää.¹⁴⁹ Siinä ei säädetä, että työntekijän tulisi asettaa työnantajan intressit omiensa edelle tai että hänen tulisi unohtaa omat etunsa työsuhteen

146 Ks. Bergström 2008, s. 7-8 ja 41; Guest – Clinton, s. 121-160, s. 122 ja Ollila A., DL 6/2917, s. 916-917.

147 Schmidt 1980, s. 205. Ks. myös Crump. D. W., s. 115; Ds 2000:56, s. 302-303; Fahlbeck 2013, s. 129-130; Geare, s. 286; Hasselbalch 1980, s. 639-679, s. 641; Källström – Malmberg 2016, s. 245-246; Ollila A., DL 6/2917, s. 907-908; Schmidt 1959, s. 241-242; Schmidt 1973, s. 128-129 tai Schmidt 1974, s. 147; SOU 1983:52, s. 95 ja AD 1993 nr 18: "...arbetstagaren är skyldig att sätta arbetsgivarens intresse framför sitt eget samt att undvika lägen, där han eller hon kan komma i en plikt-kollision.

148 Ks. Sjödin – Selberg, s. 855.

149 Ks. Ollila A., DL 5/2917, s. 762-765.

ajaksi.¹⁵⁰ Näin ollen tulee kysyä, onko kohtuullista edellyttää, että työntekijä asettaa työnantajan edut ja oikeudet omiensa edelle. Mielestäni ei.¹⁵¹ Kun lojaalisuusvelvollisuus ymmärretään kohtuullisena velvollisuutena, näen sen lähinnä edellyttävän, että työntekijän tulee välttää asettumasta tilanteeseen, jossa hänen ja työnantajan intressit voivat joutua konfliktiin ja siten vaarantaa heidän välisensä luottamussuhteen säilymisen. Tämä ei tarkoita, että työntekijän tulisi unohtaa omat etunsa ja oikeutensa – kuten Bever on todennut: “He must take his employer’s interests into account, but these latter interests must not override his own needs and interests.”¹⁵²

Konkretisoidakseni edellä mainittua otan esimerkiksi työntekijän lojaalisuusvelvollisuuksiin lukeutuvan kilpailukiellon, josta on säädetty TSL 3:3:ssä. Sen mukaan työntekijä ei saa ryhtyä työsuhteen kestäessä kilpailevan toiminnan valmistelemiseksi sellaisiin toimenpiteisiin, jotka huomioon ottaen työn luonne ja työntekijän asema ilmeisesti vahingoittavat hänen työnantajansa työsuhteissa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona. Tämän on katsottu tarkoittavan, että työntekijällä on oikeus valmistella kilpailevia toimia tiettyynajaan saakka haitallisia seuraamuksia pelkäämättä. Esimerkiksi yrityksen perustamisen selvittäminen ja sitä koskevan elinkeinoilmoituksen tekeminen eivät vielä ole sellaista kilpailevan toiminnan valmistelua, joka oikeuttaisi työnantajan päättämään työntekijän työsuhteen.¹⁵³ Sen sijaan työnantajan asiakkaiden ja muiden työntekijöiden houkuttelua pidetään jo kiellettynä toimintana.¹⁵⁴

Työntekijällä, hänen selvittäessään mahdollisuuksia oman yrityksen perustamiseen tai tehdessään elinkeinoilmoituksen, ovat epäilemättä päällimmäisinä mielessä omat intressit työnantajan intressien sijasta. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että näin tehdessään hän menettelisi kilpailukiellon tai lojaalisuusvelvollisuuden

150 Ks. myös *Baynes*, s. 883: “...must act in good faith and in a manner that they reasonably believe will be in the best interests of the corporation.”

151 Ylipäättäänkin kestääkseen sopimussuhteet rakentuvat intresien tasapainolle, eivät intressien epäsuhdalle.

152 *Bever*, s. 2. Ks. myös *Ollila A.*, DL 6/2917, s. 908.

153 Ks. *HE 157/2000 vp*, s. 79; *Hietala – Kaivanto* 2017, s. 84; *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 333; KKO:1985 II 158; TT 1991-82; TT:1996-55; HHO 17.11.2006 S 05/3406; HHO 27.4.2007 S 05/2066; IHO 12.10.2004 S 03/1277; IHO 2.4.2009 S 08/482; KouHO 15.4.2009 S 09/1002; THO 19.10.1990 S 90/434; THO 15.11.2006 S 05/2769 ja VHO 3.11.1993 S 92/866. Ks. myös *NJA* 1984 s. 665 ja *AD* 1999 nr 144.

154 Ks. *Eskelinen*, s. 10-13; *Koskinen* 2002a, s. 6-7; *Nyblin* 2/2003, s. 249-252; *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 371-373; *Tähtinen – Parnila*, s. 80; *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 253-254. Ks. myös *Boston Deep Sea Fishing and ice Co v Ansell* (Johtavassa asemassa ollut työntekijä solmi laivanrakentajan kanssa sopimuksen, mistä sai salaa komissiopalkkion. Hän myös solmi sopimuksia yhtiön puolesta omiin nimiinsä saaden näin rahaa kolmanneolta osapuolelta.); *Robb v Green* (Johtavassa asemassa ollut työntekijä oli kopioinut työnantajan asiakaslistoja voidakseen hyödyntää asiakassuhteita omassa toiminnassaan työsuhteen päätyttyä. Johtajan todettiin menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti.) ja *Shepherds Investments Ltd v Walters and Others*: Se, että työntekijä suunnittelee ryhtyvänsä kilpailevan toiminnan harjoittamiseen ja kysyy neuvoa asiantuntijoilta, ei vielä merkitse lojaalisuusvelvollisuuden rikkomista. Se, että houkuttelee työnantajan asiakkaita omiksi asiakkakseen, merkitsee jo lojaalisuusvelvollisuuden rikkomista (kohta 108: “...it is plain that soliciting customers of the company and the employer or the actual carrying on of trade by a competing business would be in breach of the duties of the director and the obligations of the employee.”)

vastaisesti. Vasta kun hän toimii tavalla, joka on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle, kuten värvää tämän asiakkaita tai työntekijöitä perusteilla olevan yrityksensä asiakkaiksi tai palvelukseen työsuhteen voimassa ollessa, hän menettelee niin kilpailukiellon kuin lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti.¹⁵⁵ Lojaalisuusvelvollisuus ei siis mielestäni sinällään estä, että eikö työntekijä voisi asettaa omat intressinsä työnantajan intressien edelle, kunhan ei aiheuta toimillaan vahinkoa tälle.¹⁵⁶

2.2.6 Lojaalisuusvelvollisuus ja vapaa-aika

Lojaalisuusvelvollisuus velvoittaa työntekijää työ sopimuksen solmimisesta sen päättymiseen saakka eli se ulottuu myös vapaa-aikaan. Tähän liittyen mainittakoon tuomio, TT:2014-179: Linja-autonkuljettaja syyllistyi vapaa-ajallaan rattijuopumukseen, mistä hänet tuomittiin kolmeksi kuukaudeksi ajokieltoon. Työnantaja purki työsuhteen tapahtuneen johdosta. Työtuomioistuinin totesi, että rattijuopumukseen syyllistyminen oli työtehtävien laatu huomioon ottaen horjuttanut vakavasti työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta. Työntekijä ei kuitenkaan ollut syyllistynyt rattijuopumukseen työtehtävissä, vaan vapaa-ajallaan, mistä syystä rattijuopumusta tuli arvioida lievemmin perusteina kuin työajalla tapahtunutta. Rattijuopumusraja oli lisäksi ylittynyt hyvin niukasti ja työntekijän kolme vuotta kestänyt työsuhte oli muutoin ollut moitteeton. Toisaalta huomautettiin, että ajokortti oli välttämätön työtehtävien täyttämiseksi. Mutta, koska ajokielto oli suhteellisen lyhyt ja kysymyksessä oli suuri yritys, katsottiin, että työntekijä olisi tullut tilapäisesti sijoittaa toisiin tehtäviin.¹⁵⁷ Aiheen kannalta keskeistä tuomiossa on, että työntekijän moitittavalle käyttäytymiselle ei tule lähtökohtaisesti antaa vapaa-aikana yhtä suurta painoarvoa kuin työajalla tapahtuneelle.¹⁵⁸

Lojaalisuusvelvollisuuden tasojen ja sananvapauden relaation suhteen mielenkiintoinen tuomio on, TT:2011-17: Työntekijä oli esiintynyt vapaa-ajalla television viihdeohjelmassa, jonka alussa hän oli kertonut työnantajansa nimen. Ohjelman

155 Ks. TT:2004-85 ja VHO 29.6.2010 S 08/764. Ks. myös AD 2003 nr 84, AD 2006 nr 49, AD 2006 nr 122, AD 2009 nr 38, AD 2009 nr 63, AD 2010 nr 90, AD 2012 nr 40, AD 2015 nr 9, AD 2015 nr 35, AD 2017 nr 12, AD 2017 nr 22, AD 2018 nr 31, AD 2018 nr 49, *Sanders v. Parry ja Wessex Dairies Ltd. V. Park Royal Scientific Instruments Ltd.*

156 *Suviranta* (1970, s. 49) on jo VTSL:n voimaan tullessa todennut: ”Vilken konkurrerande verksamhet som helst är således inte förbjuden, utan den måste uppenbart skada arbetsgivaren och dessutom kränka god sed i arbetsförhållanden.” Ks. myös AD 1994 nr 79: ”Den grundläggande synpunkten är att arbetstagaren inte får skada arbetsgivaren.”

157 Ks. myös AD 1993 nr 18: Fråga huruvida det funnits grund för att avskeda eller säga upp en frisör som för egen del utfört klippningar på sin fritid.

158 Ks. TT:1992-20, TT:2007-46, TT:2009-95, TT:2013-1 ja TT:2013-184. Ks. myös TT:1991-90. Vrt. *Reading v A-G*: Egyptissä palveleva Englannin armeijan kersantti käytti asemaansa hyväkseen mahdollistaen alkoholijuomien salaisen kaupankäynnin korvausta vastaan: kersantin saattaessa asepuvussaan kuorma-autoja hälväni riski siitä, että poliisi pysäyttäisi kuorma-autot niiden lastin tarkastaakseen, olemattomiin.

kuluessa hän vastasi juontajan esittämiin maahanmuuttajia ja eri kulttuuritaustoista tulevia ihmisiä koskeviin kysymyksiin tavalla, joka voitiin tulkita syrjiväksi ja rasistiseksi. Lisäksi hän myönsi toimineensa työnantajansa palveluksessa epärehellisesti täsmentämättä kuitenkaan, kenen työnantajan palveluksessa. Työtuo-
mioistuin totesi, että vapaa-ajalla tapahtunutta työntekijän sopimatonta käytöstä ei voida pitää työsuhteen kannalta yhtä ratkaisevana kuin työssä tapahtunutta, jollei työntekijän asema työnantajan palveluksessa edellytä asianmukaista käytöstä myös vapaa-aikana tai jollei teolla ole välitöntä vaikutusta työnantajan olosuhteisiin tai työntekijän kykyyn tehdä työtä. Edelleen todettiin, että sopimaton käytös saattaa rikkoa työvelvoitetta tai työpaikan järjestystä koskevia määräyksiä. Työsääntöjen ja työehtosopimusmääräysten lisäksi työntekijän edellytetään noudattavan hyvään tapaan perustuvia käyttäytymissääntöjä. Työntekijän on myös vältettävä TSL 3:1:n mukaan kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Tuomiossa jatkettiin, että mikäli työntekijä esimerkiksi syyllistyy vapaa-aikana sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentää osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, voi työsuhteen päättäminen tulla kyseeseen. Näin voi esimerkiksi olla silloin, kun työntekijä levittää työnantajasta tai hänen toiminnasta tai taloudellisesta tilasta häntä vahingoittaakseen perättömiä huhuja julkisesti tai muutoin tavalla, joka vakavalla tavalla horjuttaa työsuhteeseen liittyvää luottamusta. Työtuo-
mioistuin katsoi työntekijän vaarantaneen työnantajan asiakassuhteita ja vahingoittaneen tämän mainetta, koska yrityskuva oli muodostunut ohjelmassa epäedulliseksi. Tämän seurauksena työntekijän todettiin rikkoneen työsuhteessa edellytettävän luottamuksen ja siihen liittyvän lojaalisuusvelvollisuuden, mistä syystä työnantajalla oli erittäin painava syy purkaa työsopimus irtisanomissuojasopimuksen 9 §:n nojalla.¹⁵⁹

Työntekijän muuna kuin työaikana tapahtunutta sopimatonta käytöstä ei siis tule lähtökohtaisesti arvioida yhtä ankarasti, jollei työntekijän asema työnantajan palveluksessa edellytä asianmukaista käyttäytymistä myös vapaa-aikana tai jollei teolla ole välitöntä vaikutusta työnantajan olosuhteisiin tai työntekijän kykyyn tehdä työtä. Tämä on huomionarvoista siinä mielessä, että edellisessä tapauksessa työntekijä oli menetellyt vapaa-ajallaan tavalla, joka esti häntä täyttämästä palvelvoitettaan: ajokortin menettämisellä oli välitön vaikutus linja-autonkuljettajan

159 Erityisalojen Toimihenkilöliitto (ERTO) ry:n ja Teknologiateollisuus ry:n tietotekniikan palvelualan työehtosopimus (1.10.2007–30.4.2010), jonka 9 §:n nojalla työnantaja sai purkaa työsopimuksen työsopimuslain 8 luvun 1 §:ssä tarkoitetulla perusteella. Ks. myös *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 529: ”Työsuhteeseen kuuluvasta lojaaliteettivelvollisuudesta aiheutuu rajoituksia työntekijän sananvapauden käyttämiselle myös vapaa-aikana. Työntekijä ei saa käyttää sananvapauttaan työnantajaa loukkaavalla tavalla.”

kykyyn täyttää työsopimuksen mukaiset velvoitteensa. Tällä ei kuitenkaan ollut ratkaiseva paino tapauksessa. Tämä selittyy sillä, ettei työnantajan julkisuuskuva ollut tahrantunut työntekijän menettelyn johdosta, toisin kuin jälkimmäisessä. Kuten tuomiossa lausuttiin: ”Jos työntekijän menettely on omiaan tuottamaan työnantajalle vahinkoa yrityksestä ulkopuolisille välittyvän kuvan heikkenemisenä, työntekijän menettelyä voidaan arvioida tavanomaista ankarammin.” Aiheen kannalta tämä on huomionarvoista siinä mielessä, että tässä kuvaan astuu lojaalisuusvelvollisuuden tasojen ja perusoikeuksien välinen relaatio eli arviointia ei suoritettu enää lojaalisuusvelvollisuuden työsopimuksellisella ja työläinsäädännöllisellä tasolla (kuten tehtiin tuomiossa TT:2014-179), vaan se siirtyi perus- ja ihmisoikeudelliselle tasolle.

Tapauksen pohjalta vaikuttaa, että tilanteissa, joissa työntekijän epäasiallisen käyttäytymisen arviointi siirtyy perus- ja ihmisoikeuksien tasolle, menettelyä voidaan arvioida ”tavanomaista ankarammin”. Mitä tämä käytännössä tarkoittaa, siihen tuskin on olemassa yksiselitteistä vastausta. Katson, että lähtökohtaisesti samoin kriteerein kuin työajalla tapahtunutta.¹⁶⁰

Mainittakoon lisäksi tapaus, *Pay v Lancashire Probation Service*: Ehdonalaisvalvoja työskenteli seksuaalirikollisten parissa. Vapaa-ajalla hän toimi järjestössä, joka mainosti itseään internetissä sadomasokismiin liittyvien palvelujen tuottajana ja tapahtumien järjestäjänä. Yhdessä mainoksessa ehdonalaisvalvoja esiintyi kahden puolialastoman naisen kanssa. Saatuaan tietää työntekijän vapaa-ajan harrastuksista työnantaja purki työsuhteen, koska katsoi niiden olevan yhteensopimattomia tämän työn kanssa ja voivan saattaa ehdonalaisvalvonnan huonoon maineeseen. Työntekijä katsoi tulleen perusteettomasti erotetuksi. Hänen mukaansa vapaa-ajan harrastukset eivät vaikuttaneet hänen kykyynsä suoriutua työtehtävistä. *Employment Appeal Tribunal* totesi työnantajalla olleen peruste työsuhteen päättämiseen. Asia siirtyi EIT:n käsiteltäväksi,¹⁶¹ joka arvioituaan asiaa niin EIS 8 kuin 10 artiklan pohjalta totesi, että ehdonalaisessa vapaudessa olevien kanssa työskentelevän henkilön kannalta on tärkeää, että hän säilyttää niin valvonnassaan olevien rikoksentekijöiden kunnioituksen kuin myös seksuaalirikosten uhrien että kansalaisten luottamuksen. Edelleen todettiin, että vaikka pluralismi, suvaitsevuus ja vapaamielisyys ovat demokratian kulmakiviä,

160 Ks. *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 374-377. Ks. myös TT:1984:73.

161 *Pay v. United Kingdom*.

valittajan seksuaaliseen elämään liittyvien toimintojen julkisuus oli asteeltaan sellaista, että se saattoi haitata hänen kykyään hoitaa työtehtäviään.¹⁶²

Myös tässä arviointi tapahtui perus- ja ihmisoikeudellisella tasolla, mikä heijastui tuomiossa. Kuten ilmeni, työntekijän harrastetoiminta ei itsessään estänyt häntä täyttämästä työtehtäviä. Se oli kuitenkin luonteeltaan yhteensopimaton työtehtävien laadun kannalta. Hänen työssään rikosentekijöiden, uhrien ja muiden tahojen luottamuksella oli korostunut merkitys. Tämä eli ”kolmannen tahon” luottamuksen menetys heijastui ehdonalaisvlvojan kykyyn täyttää työvelvollisuudet asianmukaisesti. Tehtävän hoitaminen edellytti luottamuksellisten suhteiden ylläpitämistä sekä asiakkaisiin että muihin tahoihin. Asiakkaiden ja muiden tahojen luottamuksen rapautuminen oli lisäksi omiaan vahingoittamaan työnantajan mainetta luotettavana palveluntarjoana.

Sillä, onko kyse ”vain” lojaalisuusvelvollisuuden työsopimuksen ja työlaainsäädännön tasoista vai myös lojaalisuusvelvollisuuden tasojen ja työntekijän perus- ja ihmisoikeusnormiston välisestä relaatiosta, on siis oma merkityksensä arvioitaessa työntekijän menettelyn asianmukaisuutta tämän vapaa-ajalla. Mikäli arviointi siirtyy perusoikeudelliselle tasolle, saatetaan esimerkiksi työntekijän menettelyä ja työntekoaedellytyksiä arvioida ankarammin kuin tilanteessa, jossa arviointi tapahtuu lojaalisuusvelvollisuuden työsopimuksellisella ja työlaainsäädännöllisellä tasolla. Tämä voidaan perustella sillä, että tällöin työntekijä ei ole menetellyt pelkästään työsopimusveloitteiden vastaisesti, vaan on loukannut käyttäytymisellään myös työnantajan perus- ja ihmisoikeuksia.

Työntekijä saattaa menetellä vapaa-ajallaan monellakin tavalla, jotka voivat vaikuttaa hänen kykyyn suoriutua työvelvoitteista. Ei voida kuitenkaan esimerkiksi edellyttää, että eikö työntekijä olisi vapaa harrastamaan työajan ulkopuolella erilaisia urheilulajeja, vaikka ne voisivatkin saattaa hänet alttiiksi loukkaantumisille. Mutta mikäli työntekijä on jo esimerkiksi loukkaanut tai sairastunut ja on sairauslomalla, ei hänen tule tarkoituksellisesti toimia tavalla, joka pitkittää hänen sairauslomaansa tai muutoinkaan menetellä hoito-ohjeiden vastaisesti.¹⁶³

162 Ei loukkausta. Ks. myös *Dnro 568/4/01, 840/4/01* (18.12.2001): Poliisi oli antanut virka-ajalla ja virka-asussaan haastattelun, jossa ilmoitti pitävänsä homoseksuaalisuutta ja SETA ry:tä ”sairaina”, mistä saattoi päätellä hänen suhtautuvan kielteisesti, jopa halveksivasti seksuaalisiin vähemmistöihin. Hän ilmoitti esittäneensä tämä omana mielipiteenään. Koska haastattelusta ilmeni, että hän oli vanhempi konstaapeli, hänen lausumansa voitiin käsittää poliisin viran puolesta antamaksi. Poliisin katsottiin menettelleen varomattomasti, mutta ei kuitenkaan kansanryhmää vastaan kiihottamiseen.

163 Ks. *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 377-384; TT:1982-10; TT:1998-49; TT:2007-94 ja TT:2012-65. Moitittavan käyttäytymisen tulee lisäksi heikentää vakavalla tavalla osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaa olennaisella tavalla työntekijän kykyyn täyttää työtehtävänsä, jotta työsuhteen päättäminen tulisi kysymykseen (TSL 7:2.1 ja 8:1.1). Ks. TT:2015-62 ja *HE 157/2000 vp*, s. 110: ”Joissakin poikkeuksellisissa tapauksissa – muun muassa kussakin työsuhteessa johtuvista erityispiirteistä riippuen – myös työsuhteen kannalta epäasianmukainen käyttäytyminen vapaa-aikana voisi merkitä purkamisperusteen täyttymistä. Jos työntekijä syyllistyi vapaa-aikanaan sellaiseen rikolliseen tekoon tai käyttäytymiseen, joka vakavalla tavalla heikentäisi osapuolten välistä luottamusta tai muutoin vaikuttaisi olennaisella tavalla työntekijän työsopimuksesta johtuvien velvoitteiden täyttämiseen, purkamisperuste voisi täytyä.”

2.2.7 Lojaalisuusvelvollisuuden tulkinnalliset rajat

Vickers on todennut, että tuomioistuimet voivat tulkita työntekijän lojaliteettiperusteisia velvollisuuksia laajemmalti, kuin työnkuva antaisi olettaa.¹⁶⁴ Lojaalisuusvelvollisuuden perustuessa työsopimukseen, lähtökohtana tulkinnassa on luonnollisesti työsopimus ja sen ehdot. Koska lojaalisuusvelvollisuuden tarkemmasta sisällöstä ei tavanomaisesti sovita,¹⁶⁵ ei sen konkreettista sisältöä voida selvittää yksistään työsopimuksen ja sen ehtojen perusteella. Tämä laajentaa tulkinnan työntekijän asemaan (mitä edellyttää jo TSL 3:1:n toinen virke) ja työnkuvaan. Lisäksi tulkinnassa tulee ottaa huomioon muut työsuhteeseen liittyvät ja asian kannalta relevantit seikat. Tästä seuraa, että tulkinta laajenee itse työnkuvan ulkopuolelle. Tämä tarkoittaa, että työntekijän lojaliteettiperusteisia velvollisuuksia voidaan tulkita tämän työnkuvaa laajemmin.

Tulkintaa ei kuitenkaan voida mielestäni ulottaa työsuhteen ulkopuolelle. Mikäli näin olisi, ei voida enää puhua työsopimuksesta seuraavista velvollisuuksista, koska työsopimuksessa sovitaan nimenomaan työsuhteeseen liittyvistä seikoista. Osa lojaliteettiperusteisista velvoitteista voi kyllä ulottua työsuhteen ulkopuolelle,¹⁶⁶ mutta yhdellekään niistä ei voida hakea tulkinnallisin keinoin sisältöä työsuhteen ulkopuolelta, koska kaikki työntekijän lojaliteettiperusteiset velvollisuudet ovat työsuhtedesidonnaisia.¹⁶⁷

2.2.8 Voidaanko lojaalisuusvelvollisuus sulkea työsuhteen ulkopuolelle

Lord Steyn on todennut the House of Lordsin tapauksessa, *Malik v. Bank of Credit; Mahmud v. Bank of Credit*: “The employees do not rely on a term implied in fact... they rely on a standardised term implied by law, that is, on a term which is said to be an incident of all contracts of employment... Such implied terms operate as default rules.” Hän mielenkiintoisesti jatkaa: “The parties are free to exclude

164 *Vickers* 2012, s. 115-116. Näkemyksensä tueksi hän viittaa tapauksiin *Ticehurst and Another v British Telecommunications plc* (Johtavassa asemassa olevien työntekijöiden katsottiin menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti, koska olivat osallistuneet ammattiliiton toimeenpanemaan lakkoon.) ja *Thornley v Aircraft Research Association Ltd* (Työntekijän katsottiin menetelleen vastoin lojaalisuusvelvollisuutta, koska oli – asiasta ensin työnantajalle ilmoitettuaan – kääntynyt lehdistön puoleen, jotta lentokonetta ei laskettaisi myyntiin vikoineen.) Ks. myös KKO:1967 II 59 (Työntekijän, joka oli osallistunut muutaman päivän kestäneeseen lakkoon ja joka oli lakon päätyttyä valmis palaamaan työhön, ei katsottu jättäneen olennaisessa kohdassa täyttämättä työsopimuksen määräyksiä tai mitä yleisen tavan mukaan on sellaisessa työssä noudatettava.) ja *Stephen – Emir*, s. 189: “...there will almost always be a breach of contract on the part of employee who takes part in industrial action, even...when the action taken simply involves withdrawal of good will. However, this does not mean that it is lawful to sack anyone who goes on strike.”

165 Tietyistä lojaliteettiperusteisista velvollisuuksista, kuten kilpailukiellosta, salassapito- ja tiedonantovelvollisuudesta, voi kylläkin olla ehtoja.

166 Kuten työntekijän salassapitovelvollisuus, mikäli hän on hankkinut tiedot oikeudettomasti TSL 4:1 (10.8.2018/597).

167 Ks. myös *Yam Seng Pte Ltd v International Trade Corporation Ltd*, kohta 148: “...the content of the duty is heavily dependent on context and is established through a process of construction of the contract, its recognition is entirely consistent with the case by case approach favoured by the common law.”

or modify them. But it is common ground that in the present case the particular terms of the contracts of employment of the two employees could not affect an implied obligation of mutual trust and confidence.”¹⁶⁸

Hän siis katsoi, että työnantaja ja työntekijä ovat vapaita sopimaan lojaalisuusvelvollisuuden sisällöstä antaen samalla ymmärtää, että se olisi mahdollista sulkea sopimuksin työsuhteen ulkopuolelle.¹⁶⁹ Mikäli asiaa tarkastellaan työsuhteen tunnusmerkistön valossa, mainittu pitää paikkansa. Tunnusmerkistö ei sisällä lojaalisuusvelvollisuutta. Työsopimus pysyy työsopimuksena ja kuuluu työsopimuslain soveltamisalan piiriin, sisälsi se lojaalisuusvelvollisuuden tai ei.¹⁷⁰ Ottaen lisäksi huomioon, että työsopimuslaki on säädetty työntekijän suojaksi (työnantajan oikeudet huomioon ottaen), en näe, miksi lojaalisuusvelvollisuutta ei sinällään voitaisi sulkea sopimuksin työsuhteen ulkopuolelle.

Toisaalta huomioon tulee ottaa, että lojaalisuusvelvollisuus kattaa yleisvelvollisuutena kaikki työntekijän lojaliteettiperusteiset velvollisuudet. Suurin osa näistä on epäilemättä sellaisia, että ne voidaan sulkea työsuhteen ulkopuolelle, kuten kilpailukieltoa koskeva TSL 3:3 tai salassapitoa koskeva TSL 3:4.¹⁷¹ Poikkeuksen muodostaa ilmoitusvelvollisuuteen liittyvä ja työturvallisuutta koskeva TSL 3:2:n toinen momentti, jonka mukaan työntekijän on ilmoitettava työnantajalle kaikista työpaikalla havaitsemistaan vioista ja puutteellisuuksista, joista saattaa aiheutua tapaturman tai sairastumisen vaaraa. Säännös on mielestäni pakottava, eikä sitä siten voida sulkea sopimuksin työsuhteen ulkopuolelle. Koska TSL 3:1:n toinen

168 Lain nojalla työsopimukseen implisiittisesti sisällytetyt ehdot (terms implied of law) eroavat olosuhteiden nojalla työsopimukseen implisiittisesti sisällytetyistä ehdoista (terms implied in fact) siinä, että jälkimmäiset sisällytetään työsopimukseen lähinnä osapuolten oletettujen tarkoitusten nojalla eli työsopimusta tulkitsemalla. Ks. *Vickers* 2012, s. 115: Common law -maissa lojaliteettivelvollisuuden katsotaan sisältyvän implisiittisesti työsopimukseen yhtäältä, jotta sopimuskumppaneiden oletetut tarkoitukset eivät jäisi ilman oikeusvaikutusta (to give effect to the presumed intentions of the parties) ja toisaalta työsopimuksen ehtojen toimeenpanon varmistamiseksi (facilitate the business efficacy of the contract). Ks. myös *Ollila A.*, DL 6/2917, s. 914-916; *Poole*, s. 228-244 ja *Yam Seng Pte Ltd v International Trade Corporation Ltd*, kohta 132: “Under English law a duty of good faith is implied by law as an incident of certain categories of contract, for example contracts of employment and contracts between partners or others whose relationship is characterised as a fiduciary one.”

169 Ks. myös *Yam Seng Pte Ltd v International Trade Corporation Ltd*, kohta 150: “...a further consequence of the fact that the duty is based on the parties’ presumed intention is that it is open to the parties to modify the scope of the duty by the express terms of their contract and, in principle at least, to exclude it altogether.”

170 Lojaalisuusvelvollisuudesta työsopimuksen tunnusmerkistössä ks. *Ollila A.*, DL 6/2917, s. 906-907.

171 Ks. myös *Brodie*, s. 85: “...certain implied terms in law should be immune from contracting-out. At the highest judicial level it has been accepted that ‘An employment contract creates a close personal relationship, where there is often a disparity of power between the parties. Frequently the employee is vulnerable.’ Against this background an implied term in law is a ‘standardised term’ and, as such, an ‘incident of all contracts of employment’. Such terms are ‘essential in providing a reasonable and fair framework for contracting’.”

virke kattaa yleisvelvollisuutena kaikki työntekijän lojaliteettiperusteiset velvollisuudet, katson, ettei lainkohtaa voida sulkea kokonaan työsuhteen ulkopuolelle.¹⁷²

Toki, kun työsuhde rakentuu luottamukselle, on oikeutettua kysyä, kuinka todennäköistä on, että työnantaja ei edellyttäisi työntekijöiltään lojaalisuutta itseään kohtaan, kuten Mr Justice Leggatt totesi the High court of Justicen tapauksessa, *Yam Seng Pte Ltd v International Trade Corporation Ltd*: "I say 'in principle at least' because in practice it is hardly conceivable that contracting parties would attempt expressly to exclude the core requirement to act honestly."¹⁷³

172 Myöskään työnantajan lojaalisuusvelvollisuutta ei voida sulkea pois sopimuksin työntekijän vahingoksi. Ks. myös KKO:1979 II 3 (Aputyömies oli kieltänyt ryhtymästä valukappaleiden hiekkapuhallustyöhön. Tarkastuksessa todettiin, että hiekkapuhallustyön suorittamiseen varatussa paikassa suojelutoimet eivät kaikilta osiltaan olleet asianmukaiset ja että tästä olisi voinut aiheutua haittaa työntekijän terveydelle. Kieltäytymistä työstä ko. olosuhteissa ei ollut pidettävä työsopimuksen purkamiseen oikeutettavana tärkeänä syynä.); *Johnstone v. Bloomsbury Health Authority* (Lääkärin työsopimuksessa oli sovittu, että hän tekee töitä 40 tuntia viikossa minkä lisäksi on tarvittaessa käytettävissä 48 tuntia. Hän oli tehnyt useita 88 tunnin viikkoja peräkkäin ja sairastui. Hän katsoi, ettei hänen tulisi tehdä 72 tuntia enempää viikossa, minkä lisäksi väitti työnantajan laiminlyöneen velvollisuuden huolehtia työntekijöiden terveydestä. Työnantajan katsottiin meneteleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti, koska 88 tunnin työviikot olivat omiaan vaarantamaan lääkärin terveyden.) ja *Walker v. Northumberland County Council* (Työntekijä joutui sairauslomalle hermoromahduksen johdosta. Hermoromahdus uusiutui, minkä johdosta hänet erotettiin. Tuomiossa todettiin, että työntekijän työkuormasta johtuen toinen hermoromahdus oli odotettavissa. Koska työnantaja ei huolehtinut siitä, että työntekijä olisi voinut kohtuudella selviytyä työkuormastaan oli hän menetellyt vastoin velvollisuuttaan huolehtia työntekijöidensä terveydestä.).

173 Kohta 150.

3. TYÖNTEKIJÄN SANANVAPAAUS

Tarkastelen osassa kolme työntekijän sananvapautta. Aihetta pohjustaakseni käyn ensimmäisessä luvussa lävitse sananvapautta perusoikeutena. Luvussa kaksi keskityn työntekijän sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden työ sopimuksellisen ja työ lainsäädännöllisen tason relaatioon että perusteisiin, joihin työntekijän sananvapauden rajoitukset voidaan palauttaa. Luvussa kolme tarkastelen työntekijän sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden suhdetta työnantajan arvostelun näkökulmasta. Luvussa neljä käsittelen työntekijän sananvapautta suhteessa internettiin.

3.1 SANANVAPAUDESTA YLEISESTI

3.1.1 Sananvapaus perusoikeutena ja -arvona

Perustuslain (731/1999, PL) 12.1 §:ssä turvataan sananvapaus. Sananvapauteen sisältyy jokaisen oikeus ilmaista, julkistaa ja vastaanottaa tietoja, mielipiteitä ja muita viestejä kenenkään ennakolta estämättä. Sananvapautta ei ole sidottu mihinkään tiettyyn viestinnän muotoon, vaan se antaa turvaa yleisesti erilaisille luovan toiminnan ja itseilmaisun muodoille. Ydinajatukseltaan sananvapautta on pidetty poliittisena perusoikeutena, jonka ytimeen on katsottu kuuluvan ennakkosensuurin kiellon ja mielipiteenvapauden:¹⁷⁴ sananvapauden keskeisenä tarkoituksena on taata kansanvaltaisen yhteiskunnan edellytyksenä oleva vapaa mielipiteenmuodostus, avoin julkinen keskustelu, joukkotiedotuksen vapaa kehitys ja moniarvoisuus sekä mahdollisuus vallankäytön julkiseen kritiikkiin. PL 12.1 § turvaa siis niin yksilöiden autonomian piiriin kuuluvan vapaan itseilmaisun kuin demokraattisen päätöksentekoprosessin sekä yhteiskunnallisen vallankäytön kontrolloinnin mahdollistaessaan osallistumis- ja vaikuttamisoikeuksien käyttämisen. Se on siten oleellinen osa kansanvaltaa, kuten PL 2.2 §:ssä on säädetty: ”Kansanvaltaan sisältyy yksilön oikeus osallistua ja vaikuttaa yhteiskunnan ja elinympäristönsä kehittämiseen.”¹⁷⁵

Sisällöllisesti sananvapaus on avoin perusoikeus. Sen tarkempi sisältö määreytyy perustuslakia alemmantasoisen lainsäädännön pohjalta. Tämä on todettu

174 Esim. *KM 1973:1*, s. 113; *Hölttä 2012*, s. 101-102; *Kolehmainen*, s. 32; *Korkeamäki – Koskinen*, s. 3; *Kulla 3/2002*, s. 452; *Manninen*, s. 482 ja *Neuvonen 2005*, s. 30. Ks. myös *Ollila, A.*, *DL 1/2021*, s. 127-128.

175 Ks. *HE 1993/309 vp*, s. 56; *PeVL 36/1998 vp*, s. 3; *Hölttä 2013*, s. 21; *Korpisaari 2018*, s. 310-311; *Kortteinen*, s. 139; *Ollila 2004*, s. 45; *Pohjolainen*, s. 85; *Tiilikka 2007*, s. 121-122 ja *Viljanen 2002*, s. 85-98.

PL 12.1 §:n kolmannessa virkkeessä, jonka mukaan tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä tulee antaa lailla.¹⁷⁶ Sananvapauden ymmärtäminen edellyttää siten sitä konkretisoivan lainsäädännön tarkastelua.¹⁷⁷ Sananvapauden sisältö, kuten Pohjolainen on huomauttanut, ei kuitenkaan ole kokonaisuudessaan luettavissa sitä konkretisoivasta lainsäädännöstä, koska se, mitä sananvapauden perusoikeutena sisältyy, on viimekädessä tulkintakysymys.¹⁷⁸ Sananvapaus voidaankin hänen mukaan ymmärtää niin perusoikeusnormina kuin oikeudellisesta sääntelystä irrallisena yhteiskunnallisena perusarvona, joka ei tyhjenny oikeudelliseen sääntelyyn. Tästä seuraa, ettei sananvapauden sisällön täsmällinen määrittäminen ole mahdollista, koska käsitykset siitä vaihtelevat eri aikoina ja eri yhteiskunnissa. Näin ollen, vaikka sananvapautta voidaan sinänsä pitää pysyvänä perusarvona, perusoikeutena sillä ei ole – tulkinnan ollessa voimakkaasti arvosidonnaista – yhtä ja ainoaa oikeaa sisältöä tai pysyvää universaalia ”oikeaa” sisältöä. Oikeudellisella sääntelyllä voidaan kuitenkin pyrkiä perusarvon yhä täydellisempään toteuttamiseen.¹⁷⁹ PL 12 § voidaan siis ymmärtää perusarvon kunnioittamisen ja tunnustamisen ilmaukseksi ja perusoikeuden tulkinnan avulla osoitetaan, millaisena perusarvo kulloinkin mielletään.

3.1.2 Sananvapauden suppea ja laaja käsite

Sananvapaus sisältää PL 12.1 §:n mukaan ilmaisunvapauden. Sananvapaus mielletäänkin yleensä ilmaisunvapautta laajemmaksi käsitteeksi. Muun muassa Kuosma on todennut, että sananvapaus voidaan suppeimmillaan ymmärtää ilmaisunvapautena eli oikeutena lähettää sanomia ja viestejä.¹⁸⁰ Vastaavalla kannalla on Kulla todetessaan, että ilmaisunvapaus ymmärretään usein yksityisen henkilön oikeutena tuoda julki mielipiteensä sekä lähettää sanomia ja viestejä. Sananvapauden hän katsoo olevan jonkin verran laajempi.¹⁸¹ Koulu on puolestaan todennut, että sananvapaus, toisin kuin ilmaisunvapaus, tulee ymmärtää viestinnän

176 Mainitusta seuraa, ettei tuomioistuin tai muu viranomainen saa soveltaa sellaista lakia alemmanasteista säännöstä, jossa rajoitetaan sananvapautta. Ks. *Viljanen* 2001, s. 67. Ks. myös *Korpisaari* 2015, s. 107.

177 *HE 309/1993 vp*, s. 29: ”Kun perusoikeudet ilmaisevat yleisesti hyväksytyjä arvoja, ei voida pitää riittävänä, että niiden vaikutus koskee vain yksilön ja valtion välisiä suhteita, vaan perusoikeuksien vaikutuksen tulee säteillä koko yhteiskuntaan. Käytännössä perusoikeuksien vaikutus yksityisten keskinäissuhteisiin välittyy yleensä perusoikeuksia konkretisoivan tavallisen lainsäädännön välityksellä, joskin eräillä perusoikeuksilla voi olla välittömämpiä sovellutuksia yksilöiden välillä.” Sananvapauden konkreettisesta ja kuvitteellisesta puolesta ks. *Ollila, A.*, DL 1/2021, s. 122.

178 *Pohjolainen* 2015, s. 97.

179 *Pohjolainen* 2015, s. 95-96. Ks. myös *Kortteinen*, s. 148: Sananvapautta ei suojella itseisarvona, vaan itsehallinnollisen prosessin ja yksittäisten kansalaisten henkilökohtaisen autonomian toteutumiseksi.

180 *Kuosma*, s. 3.

181 *Kulla* 3/2002, s. 450.

vapautta yleisesti turvaavana oikeutena.¹⁸² Tässä mielessä sananvapaus siis kattaa, kuten sananvapautoimikunta on huomauttanut, niin oikeuden mielipiteiden ilmaisemiseen kuin tietojen levittämiseen, vastaanottamiseen ja hankkimiseen sekä julkaisujen valmistamiseen.¹⁸³

On esitetty päinvastaisiakin näkemyksiä. Muun muassa Konstari on katsonut sananvapauden olevan käsitteenä laaja-alaisempi kuin painovapaus, koska se sisältää oikeuden ajatusten lausumiseen niin puheessa kuin kirjoituksessa että kuvallisessa esityksessä. Ilmaisunvapauden hän katsoo olevan sananvapauttakin laajempi käsite, koska sen piiriin voidaan periaatteessa lukea kaikentyyppiset kommunikaatiomuodot.¹⁸⁴ Neuvonen on vastaavalla kannalla. Hänen mukaan ilmaisunvapaus käsittää kaikki inhimillisen ilmaisun muodot teatterista painotuotteisiin. Sananvapauden hän katsoo rajoittuvan suulliseen, kuvalliseen ja kirjalliseen viestintään, painovapauden pelkästään kirjallisen ilmaisun muotoihin.¹⁸⁵

Itse miellän ilmaisunvapauden lähtökohtaisesti sananvapautta laajempänä käsitteenä. Toisaalta, keskeistä lienee asiayhteys, jossa sananvapautta kulloinkin käytetään.¹⁸⁶ – Ja kuten Kortteinen on huomauttanut, sananvapaus muodostaa yhdessä ajatuksen-, omantunnon-, uskonnon- ja yhdistymisvapauden kanssa kokonaisuuden, jossa osat edellyttävät toisiaan. Jos jotakin niistä merkittävästi rajoitetaan, johtaa se myös muiden oikeuksien kaventumiseen.¹⁸⁷

182 Koulun, s. 290. Ks. myös Rautiainen, s. 40: ”...yleisen ilmaisuvapauden turvaava sananvapausperusoikeus...”.

183 KM 1997:3, s. 21, 105 ja 108. Ks. myös KM 1992:3, s. 251-252.

184 Konstari, s. 20-21.

185 Neuvonen 2005, s. 9.

186 Ks. Kolehmainen, s. 18.

187 Kortteinen, s. 156. Ajatuksenvapautta ei mainita nimenomaisesti perustuslaissa, toisin kuin EIS 9 artiklassa, jonka mukaan jokaisella on oikeus ajatuksen-, omantunnon- ja uskonnonvapauteen. Huomautettakoon, että sananvapautta on mahdollista rajoittaa, mutta ajatuksenvapautta ei: mielipiteet puhtaana ajatusmaailman vapautena ovat loukkaamattomia. Ks. *Darby v. Sweden*: Ihmisen mielensisäiseen ajatusmaailmaan ja hänen omaksumiin vakaumuksiin ei saa kohdistua mitään rajoituksia. Ks. myös *PeVM 25/1994 vp*, s. 8-9; *Altman*, s. 358-386; *Hirvelä – Heikkilä*, s. 857; *Konstari*, s. 7; *Neuvonen 2012*, s. 155; *Ojanen – Scheinin 2011a*, s. 417-418; *Saarela*, s. 42; *Kokkinakis v. Greece*; *Konttinen v. Finland* ja *Murphy v. Ireland*.

3.1.3 Sananvapaus Euroopan ihmisoikeussopimuksen 10 artiklassa ja sen positiiviset oikeusvaikutukset

Suomea sitovat useat kansainväliset ihmisoikeussopimukset kuten Euroopan Neuvoston ihmisoikeussopimus (EIS).¹⁸⁸ Sopimuksen 10 artiklassa turvataan sananvapaus, joka sisältää jokaisen oikeuden pitää, vastaanottaa ja levittää mielipiteitä, tietoja ja ajatuksia alueellisista rajoista riippumatta viranomaisten estämättä.¹⁸⁹ Artikla eroaa – sen lisäksi, että ulottuu valtionrajojen yli velvoittaen jokaista sopimusvaltiota – PL 12 §:stä siinä, että siinä todetaan ”viranomaisten estämättä” eli se antaa turvaa vertikaalisessa suhteessa (yksityinen versus valtio).¹⁹⁰ PL 12 §:ssä sen sijaan todetaan ”kenenkään estämättä” eli se antaa turvaa myös horisontaalisessa suhteessa (yksityinen versus yksityinen).

EIS 10 artikla ei siis sanamuodoltaan sovellu yksityisoikeudelliseen suhteeseen. EIT on kuitenkin katsonut muun muassa tuomiossa, *Fuentes Bobo v. Spain*, artiklan oikeusvaikutuksien ulottuvan yleisesti työpaikoille eli se kattaa yksityisoikeudelliset työsuhteet.¹⁹¹ Toinen mainitsemisenarvoinen tuomio on, *Matúz v. Hungary*, jossa todetaan: ”The Court reiterates that the protection of Article 10 of the Convention extends to the workplace in general. It notes at this juncture that the applicant was at the service of the State-owned television company, albeit

188 Muista sananvapauden turvaavista sopimuksista mainittakoon Euroopan Unionin (EU) perusoikeuskirja (A:18.12.2000) ja Yhdistyneiden kansakuntien (YK) vuoden 1966 kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva sopimus (Sops 8/1976/KP-sopimus). KP-sopimuksen 19 artiklan mukaan jokaisella on oikeus mielipiteen vapauteen ilman ulkopuolista puuttumista alueellisista rajoista riippumatta. EU:n perusoikeuskirjan 11 artiklassa sananvapaudella tarkoitetaan jokaisen oikeutta pitää, vastaanottaa ja levittää mielipiteitä, tietoja ja ajatuksia viranomaisten estämättä alueellisista rajoista riippumatta. Artikla vastaa sanamuodoltaan EIS 10 artiklaa ja sen on muutoinkin tarkoitettu olevan sopusoinnussa EIS 10 artiklan kanssa tavalla, joten sitä myös tulkittaneen vastaavalla tavalla. Ks. *Hallberg – Virkkunen*, s. 174-177; *Kanninen*, s. 14-15; *Neuvonen* 2012, s. 65; *Ojanen* 2016, s. 67 ja *Ollila* 2001, s. 331

189 Tulee huomata, että EIS 10 artikla turvaa sananvapauden, mutta ei oikeutta vastaukseen. Ks. *Bathellier v. France*: ”Quant à l’absence de réponse de la part de ses supérieurs, si l’article 10 de la Convention garantit, dans certaines circonstances, le droit pour les donneurs d’alerte d’exprimer leurs opinions et de faire valoir leurs positions (---), il ne leur garantit en revanche pas le droit de recevoir une réponse, qui plus est positive.”

190 Ks. myös AD 1997 nr 57 (Kolme ambulanssikusia valitti työsuojeluviranomaiselle työnantajan toimintatavoista. Lisäksi he olivat arvostelleet niin lehdistön kuin TV:n välityksellä työnantajaansa, joka katsoi heidän menetelleen epälojaalisti ja irtisanoi työsuopimukset. Ambulanssikusit vetosivat EIS 10 artiklaan katsoessaan sananvapauttaan loukatun. Arbetsdomstolen totesi, että koska toisena osapuolena ei ollut viranomaisen, artiklaa ei sen sanamuodosta johtuen voitu soveltaa tapauksessa.) ja *Ds 2001:9*, s. 25 (Sverige har enligt Europakonventionen en skyldighet att se till att rätten till yttrandefrihet för privatanställda i förhållande till deras arbetsgivare skyddas a) mot angrepp från vissa privaträttsliga subjekt med anknytning till det allmänna och b) mot angrepp i vissa fall från andra privaträttsliga subjekt. Hur långt Sveriges skyldigheter sträcker sig i dessa avseenden är oklart.) ja *SOU 2008:63*, s. 75-76; *Henriksson et al.*, s. 5-7; *Westregård*, s. 136, 290-300 ja 325-328 sekä AD 1998 nr 17: Kyse oli EIS 11 artiklan (yhdistymisvapaus) *Drittwirkung*-vaikutuksesta. – Huomautettakoon, että Ruotsin lainsäädäntö ei turvaa yksityisen sektorin palveluksessa olevien työntekijöiden sananvapautta. Esim. *Henriksson et al.*, s. 9 ja 13.

191 Kohta 38: ”A cet égard, la Cour rappelle que l’article 10 s’impose non seulement dans les relations entre employeur et employé lorsque celle-ci obéissent au droit public mais peut également s’appliquer lorsque ces relations relevant du droit privé.” Ks. myös *Korkeamäki* ja *Koskinen*, s. 7; *Vogt v. Germany*, kohta 53; *Wille v. Liechtenstein*, kohta 41; *Guja v. Moldova*, kohta 52 ja *Wojtas-Kaleta v. Poland*, kohta 42: ”The Court further reiterates that Article 10 applies also to the workplace and that civil servants also enjoy the right to freedom of expression.”

under a Labour Code statute. In this regard, the Court recalls that Article 10 of the Convention applies not only to employment relationships governed by public law, but also those under private law. In addition, in certain cases, the State has a positive obligation to protect the right to freedom of expression even in the sphere of relations between individuals.”¹⁹² EIT siis katsoi, että tietyissä tilanteissa sopimusvaltioilla ei pelkästään voi olla, vaan on positiivinen velvollisuus turvata EIS 10 artiklan nojalla sananvapautta myös yksityisten välisissä suhteissa.¹⁹³

Hirvelä ja Heikkilä ovat huomauttaneet (viitaten tapauksiin *Fuentes Bobo v. Spain*,¹⁹⁴ *Rommerflanger v. Germany*¹⁹⁵ ja *Palomo Sánchez and Others v. Spain*¹⁹⁶), että valtion positiivinen velvollisuus suojata sananvapautta yksityisten välisissä suhteissa voi nousta esiin muun muassa tilanteissa, joissa on kyse työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta työnantajaa kohtaan.¹⁹⁷ Tällaisesta tilanteesta oli kyse tapauksessa, *Guja v. Moldova*, jossa EIT totesi: “To date, however, the Court has not had to deal with cases where a civil servant publicly disclosed internal information. ...Court notes that a civil servant, in the course of his work, may become aware of in-house information, including secret information, whose divulcation or publication corresponds to a strong public interest. The Court thus considers that the signalling by a civil servant or an employee in the public sector of illegal conduct or wrongdoing in the workplace should, in certain circumstances, enjoy protection. This may be called for where the employee or civil servant concerned is the only person, or part of a small category of persons, aware of what is happening at work and is thus best placed to act in the public interest by alerting the employer or the public at large.”¹⁹⁸ Voidaan siis ainakin katsoa, että mikäli lainsäädäntö mahdollistaa työntekijän sananvapauden loukkaukset tilanteessa, jossa on kyse työnantajan organisaatiossa tapahtuneesta väärinkäytöksestä, jonka paljastamista puoltaa vahva yleinen etu, tulee valtion reagoida tilanteeseen ja korjata lainsäädäntöä tavalla, joka täyttää EIS 10 artiklan asettamat velvoitteet.

192 Kohta 26.

193 Ks. myös *Schabas* 2015, s.464: ”Article 10 also applies when the employer is not the State and the relations between employer and employee are governed by private law. Then the State has a positive obligation to protect the right to freedom of expression, even in the sphere of relations between individuals.”

194 Valittajan työsuhde oli päätetty, koska hän oli esittänyt työnantajansa vastaan kritiikkiä suorassa radio-ohjelmassa. Työsuhteen päättäminen katsottiin kohtuuttomaksi ja valtion laiminlyöneen positiivista toimimisvelvollisuuttaan.

195 Katollisen sairaalan lääkäri oli erotettu kirkon kannan vastaisen aborttinäkemyksen vuoksi. Kirkolla on oikeus edellyttää lääkäriltä lojaalisuutta aborttikysymyksessä, koska se oli kirkolle keskeinen. Ei loukkausta.

196 Työntekijöiden työsuhteet oli purettu heidän julkaistua työnantajastaan häpäisevän pilapiirroksen ja kirjoituksen. EIT teki eron kritiikin ja solvauksen välillä ja totesi työntekijöiden loukkauksen työnantajan kunniaa. Ei loukkausta.

197 Ks. *Hirvelä – Heikkilä*, s. 1074.

198 Kohta 72. Ks. myös *Marechenko v. Ukraine*, kohta 46 ja *Heinisch v. Germany*, kohta 63.

Huomattavasti pidemmälle EIT on ulottanut EIS 10 artiklasta seuraavat positiiviset velvoitteet tuomiossa, *Dink v. Turkey*, jossa todetaan: "...un environnement favorable à la participation aux débats publics de toutes les personnes concernées, leur permettant d'exprimer sans crainte leurs opinions et idées, même si celles-ci vont à l'encontre de celles défendues par les autorités officielles ou par une partie importante de l'opinion publique, voire même sont irritantes ou choquantes pour ces dernières."¹⁹⁹ EIS 10 artiklasta seuraa siis sopimusvaltioille yleisemminkin positiivinen toimintavelvoite luoda ja ylläpitää olosuhteet, joissa jokainen voi vapaasti osallistua julkiseen keskusteluun ja tuoda esiin mielipiteensä, vaikka ne olisivat loukkaavia tai järkyttäviä. Tämä tarkoittaa, että valtiolla voi olla positiivinen toimintavelvoite puuttua tilanteeseen, vaikka se tai sen viranomainen ei olisi itse suoraan osallisena sananvapauden loukkauksessa.²⁰⁰ Selkeämmin tämä on luettavissa tuomiosta, *Herbai v. Hungary*: "The Court has further found that Article 10 of the Convention also applies when the relations between employer and employee are governed... by private law, and that the State has a positive obligation to protect the right to freedom of expression even in the sphere of relations between individuals (---). The responsibility of the authorities would be engaged if the facts complained of stemmed from a failure on their part to secure to the applicants the enjoyment of the right enshrined in Article 10 of the Convention. While the boundary between the State's positive and negative obligations under the Convention does not lend itself to precise definition, the applicable principles are, nonetheless, similar. In both contexts regard must be had in particular to the fair balance that has to be struck between the competing interests of the individual and of the community as a whole, subject in any event to the margin of appreciation enjoyed by the State..."²⁰¹

Viimeisessä lauseessa EIT huomauttaa, että sopimusvaltioilla on joka tapauksessa tietty harkintamarginaali. Kuinka laaja, siihen EIT on ottanut kantaa muun muassa tuomiossa, *Verein gegen Tierfabriken Schweiz (VgT) v. Switzerland* (no. 2): "In determining whether or not a positive obligation exists, regard must be had to the fair balance that has to be struck between the general interest of the community and the interests of the individual, the search for which balance is inherent throughout the Convention. The scope of this obligation will inevitably vary, having regard to the diversity of situations obtaining in Contracting States and the choices which must be made in terms of priorities and resources. However,

199 Kohta 137.

200 Ks. myös *Özgür Gündem v. Turkey*, kohdat 42-46 ja *Appleby and Others v. the United Kingdom*, kohta 39: "Genuine, effective exercise of this freedom does not depend merely on the State's duty not to interfere, but may require positive measures of protection, even in the sphere of relations between individuals."

201 Kohta 37.

this obligation must not be interpreted in such a way as to impose an impossible or disproportionate burden on the authorities.²⁰²

Positiivisen toimintavelvoitteen laajuutta arvioitaessa lähtökohtana siis on, että yleisten etujen ja yksilön etujen välillä vallitsee oikeudenmukainen tasapaino.²⁰³ Huomioon tulee lisäksi ottaa sopimusvaltion poliittinen tilanne, resurssit ja olosuhteet yleisesti.²⁰⁴ Velvoitetta ei tule myöskään tulkita tavalla, joka asettaisi sopimusvaltion viranomaiset mahdottoman tai kohtuuttoman tilanteen eteen.²⁰⁵ Tästä seuraa, että EIS 10 artiklan asettamat positiiviset toimintavelvoitteet voivat vaihdella sopimusvaltioiden kesken.²⁰⁶

Mainittakoon lisäksi tuomio, *Ashby Donald and Others v. France*, jossa EIT on todennut: “L’étendue de la marge d’appréciation dont disposent les Etats contractants en la matière varie en fonction de plusieurs éléments, parmi lesquels le type de « discours » ou d’information en cause revêt une importance particulière. Ainsi, si l’article 10 § 2 de la Convention ne laisse guère de place pour des restrictions à la liberté d’expression en matière politique par exemple, les Etats contractants disposent d’une large marge d’appréciation lorsqu’ils réglementent la liberté d’expression dans le domaine commercial (---), étant entendu que l’ampleur de celle-ci doit être relativisée lorsqu’est en jeu non l’expression strictement « commerciale » de tel individu mais sa participation à un débat touchant à l’intérêt général.”²⁰⁷ Harkintamarginaalin laajuutta arvioitaessa huomioon tulee siis lisäksi ottaa keskustelun luonne. Mikäli keskustelu liittyy esimerkiksi politiikkaan tai muutoin yleisesti merkittävään aiheeseen, valtion harkintamarginaali on hyvin rajoittunut, kun taas kaupallisessa keskustelussa lähtökohtaisesti suhteellisen laaja.²⁰⁸

Kaiken kaikkiaan sopimusvaltioille kuuluvan harkintavallan rajat ovat joko- seenkin epäselvät. Kuten Kortteinen on huomauttanut, harkintavallan rajoja ei ole täsmällisesti ja pitävästi määriteltä. Ihmisoikeuselinten ratkaisuihin voidaan kuitenkin hänen mukaansa päätellä, että harkintavallan laajuus määräytyy yhtäältä väitetyn rikkomuksen luonteen perusteella ja toisaalta sen perusteella, missä

202 Kohta 81.

203 Ks. myös *Rees v. the United Kingdom*, kohta 37 ja *Appleby and Others v. the United Kingdom*, kohta 40.

204 Ks. *Hoikka*, s. 67: EIS 10 artiklan tulkintakäytäntöä on pidetty pääsääntöisesti enemmän poliittista kuin kulttuurista ilmaisuvapautta painottavana.

205 Ks. myös *Osman v. the United Kingdom*, kohta 116: “For the Court, and bearing in mind the difficulties involved in policing modern societies, the unpredictability of human conduct and the operational choices which must be made in terms of priorities and resources, such an obligation must be interpreted in a way which does not impose an impossible or disproportionate burden on the authorities.”

206 Ks. myös EctHR Research report 2011; *Hallberg – Virkkunen*, s. 163-164; *Lewis et al.*, s. 563-566.; *Neuvonen* 2005, s. 18; *Pellonpää et al.*, s. 25; *Schabas* 2015, s. 453-554 ja *Voorhoof a.*

207 Kohta 39.

208 Ks. myös *Mouvement raëlien suisse v. Switzerland*, kohta 61.

määrin Euroopan neuvoston jäsenmaiden kansallisista oikeusjärjestelmistä voidaan johtaa yhteinen eurooppalainen normi.²⁰⁹

3.1.4 Perusoikeus- ja ihmisoikeusmyönteinen laintulkinta

Suomen valtion on PL 22 §:n mukaan turvattava perus- ja ihmisoikeuksien toteutuminen. Vallan kolmijako-oppia seuraten pykälä kohdistuu niin toimeenpano- kuin lainsäädäntö- että tuomiovaltaan.²¹⁰ Tuomiovaltaa koskien tämä tarkoittaa ennen kaikkea veloitetta noudattaa ratkaisukäytännössä perus- ja ihmisoikeusmyönteistä laintulkintaa.²¹¹ Perusoikeusmyönteisellä laintulkinnalla tarkoitetaan,²¹² että mikäli lainsäädäntö jättää useampia tulkinnallisia vaihtoehtoja, tulee vaihtoehtoista valita se, joka edistää parhaiten perusoikeuksien tarkoituksen toteutumista.²¹³ Vaade on johdettavissa PL 106 §:stä: ”Jos tuomioistuimen käsiteltävänä olevassa asiassa lain säännöksen soveltaminen olisi ilmeisessä ristiriidassa perustuslain kanssa, tuomioistuimen on annettava etusija perustuslain säännökselle.”²¹⁴ Korkein oikeus on tuomiossa, KKO:2012:11, katsonut PL 106 §:n soveltamisen edellytyksenä olevan, että lain säännöksen ja perustuslain välisen ristiriidan tulee olla selvä, riidaton ja helposti havaittavissa. Se ei saa olla sen enempää oikeudellisenä kysymyksenä kuin muutointakaan tulkinnanvarainen. Toisin sanoen perustuslain ja lain välinen ristiriita tulee pyrkiä ensisijaisesti ratkaisemaan tulkinnallisin menetelmin. Lainsäädännön soveltamatta jättäminen tulee kysymykseen vasta viimeisenä keinona.²¹⁵ Ihmisoikeusmyönteisestä laintulkinnasta voidaan puhua, kun lainsäädännön tulkinnassa otetaan huomioon myös kansainvälisistä ihmisoikeussopimuksista seuraavat velvoitteet ja pakottava kansainvälinen oikeus (*ius cogens*).²¹⁶

Huomautettakoon, että EU-oikeudelle pyritään antamaan perus- ja ihmisoikeuksien kanssa yhteensopiva tulkinta eli sen tulkinnassa otetaan huomioon

209 Kortteinen, s. 160.

210 Suomen hallitusmuodossa kolmijako-oppi otettiin käyttöön itsenäistymisen jälkeen 1919, mutta alkuperäisestä mallista luovuttiin kytkemällä lainsäädäntövalta ja toimeenpanovalta kiinteästi toisiinsa. Vallan kolmijako ei siis toteudu täydellisesti, koska samat henkilöt voivat olla niin säätämässä kuin toimeenpanemassa lakeja. Perusajatus säilyi kuitenkin perustuslain esitoissa: lainsäädäntövaltaa käyttää eduskunta, toimeenpanovaltaa käyttävät presidentti sekä valtioneuvosto ja tuomiovaltaa riippumattomat tuomioistuimet.

211 Korpisaari 2015, s. 105.

212 Mikäli tulkintaa ei rajoiteta perusoikeuksiin, vaan puhutaan yleisesti perustuslain säännöksistä, kyse on perustuslainmukaisesta laintulkinnasta. Ks. *Viljanen* 2/1990, s. 204-208; *PeVM* 25/1994 vp, s. 4 ja *PeVM* 10/1998 vp, s. 30-31: Tuomioistuimen tulee valita perusteltavissa olevista lainsäädännön tulkintavaihtoehtoista sellainen, joka parhaiten on sopusoinnussa perustuslain kanssa ja joka eliminoi perustuslain kanssa ristiriitaisiksi katsottavat vaihtoehdot.

213 Ks. *HE 1/1998 vp*, s. 163-164; *Helin*, s. 20 ja *Lavapuro* 2008, s. 126-127. Ks. myös *Saraviita*, s. 85-87.

214 Ks. *Karhu* 2012, s. 117 ja *Ollila* 2004, s. 40.

215 Ks. *Lavapuro* 2010, s. 205.

216 Ks. *Lavapuro* 2008, s. 126; *Rautiainen*, s. 54-55 ja *Salminen* 2008, s. 64.

niin EIT:n oikeuskäytäntö kuin kansallinen lainsäädäntö.²¹⁷ Ei ole kuitenkaan poissuljettua, että eikö Euroopan unionin tuomioistuimen (EUT) ja EIT:n tulkintakäytännössä voisi ilmetä eroavuuksia. Näin syystä, että EU-oikeus on perinteisesti painottunut sisämarkkinoiden toimivuuteen,²¹⁸ ei niinkään perus- ja ihmisoikeuksien täysimääräiseen toteutumiseen.²¹⁹

3.2 SANANVAPAUDEN RAJOITTAMINEN TYÖSUHTEESSA

3.2.1 Lojalisuusvelvollisuus sananvapauden rajoittajana

Lojalisuusvelvollisuuden työlainsäädännöllisen tason ja perusoikeuksien välisen relaation suhteen tuomiossa, TT:2013-191, todetaan mielenkiintoisesti: ”Työntekijän sananvapautta rajoittaa työsopimuslain 3 luvun 1 §:stä seuraava lojaliteettivelvollisuus.”²²⁰ Onko todella näin, sillä kyse on perusoikeudesta ja perusoikeutta rajoitettaessa tulee ottaa huomioon perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset. Näihin sisältyy muun muassa täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimus, joita TSL 3:1:n toinen virke (jos sinällään laillasäättämisen vaatimuksen täyttääkin) tulkinnallisesti epämääräisen avoimena säännöksenä ei täytä.²²¹ Toisin on esimerkiksi TSL 3:4 kohdalla. Siinä on ensinnäkin selkeästi ilmoitettu, miltä osin työntekijän sananvapautta on rajoitettu: työnantajan liikesalaisuudet. Toiseksi se on myös ajallisesti rajoitettu: työsuhte. Toki aina voidaan huomauttaa, mikäli työsuhte on voimassa toistaiseksi, että täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimus ei täyty, koska työsuhteen tarkka päättymispäivämäärä ei ole tiedossa ja salassapitovelvollisuus on siten ajallisesti avoin. Toisaalta pykälässä suojataan samalla työnantajan immateriaalisia varallisuusarvoisia oikeuksia eli liikesalaisuuksia, jotka kuuluvat perustuslain omaisuus käsitteen piiriin.²²² Voidaan siis puhua perusoikeuksien kollisiosta ja intressivertailusta. Tässä suhteessa työntekijän sananvapauden rajoitukset voidaan liikesalaisuuksien osalta palauttaa PL 15 §:ään

217 Ks. *Neuwonen* 2012, s. 65.

218 Tavaroiden ja työvoiman liikkuvuuden vapauteen, liikkeenperustamisoikeuden vapauteen, palvelujen tarjonnan vapauteen sekä pääoman ja maksuliikenteen vapauteen.

219 Ks. *Dahlberg – Paso*, s. 950-952 ja esim. EIT:n ratkaisu, *Open Door and Dublin Well Woman v. Ireland* (jossa EIT katsoi, että aborttipalveluja koskevan informaation levittämisen kieltäminen ei ollut välttämätöntä demokraattisessa yhteiskunnassa.) ja EUT:n ratkaisu, *Society for the Protection of Unborn Children Ireland v. Stephen Grogan and others* (Asioiden samankaltaisuudesta huolimatta EUT päätyi päinvastaiseen ratkaisuun kuin EIT omassa tapauksessaan.)

220 Ks. myös *Pesonen* 2013, s. 195-196: ”Lojaliteettivelvollisuuden noudattaminen synnyttää luottamusta, joka on kahden tai useamman osapuolen välinen moraalinen suhde. Nämä velvollisuudet vaikuttavat hänen ilmaisunvapauteensa ja rajoittavat sitä.” ja KHO:2011:19: Yleisistä virkavelvollisuuksista sananvapautta rajoittavat kuitenkin erityisesti vaitiolovelvollisuus, virantoimitusvelvollisuus ja käyttäytymisvelvollisuus.

221 Rajoitusedellytyksistä ks. *Ollila, A.*, DL 1/2021, s. 123-126 ja 128-129.

222 Ks. *Lämsineva* 2011, s. 573.

(lainsäätäjä on katsonut työnantajan liikesalaisuudet suojeltavammiksi oikeushyviksi kuin työntekijän sanna vapauden).²²³ Tosin ja tarkasti ottaen TSL 3:4:ssä ei rajoiteta pelkästään työntekijän sananvapautta, vaan myös hänen oikeuttaan elinkeinon harjoittamiseen (PL 18 §). TSL 3:4:ssä on säädetty, että työsuhteen voimassa ollessa työntekijällä ei ole lupa sen enempää ilmaista (sanna vapaus) kuin käyttää muutoin hyväkseen elinkeinon harjoittamisessa (elinkeinon vapaus) työnantajan liikesalaisuuksia. Mikäli tiedot on hankittu oikeudettomasti, ei työsuhteen päätyttyäkään.

Henkilökohtaisesti näen TSL 3:1:n toisen virkkeen ilmentävän lojaalisuusvelvollisuutta, jonka lainsäätäjä on lojaliteettiperiaatteesta johtaen kodifoinut työ sopimus lakiin. Tällaisena se ei voi mielestäni itsessään rajoittaa työntekijän sananvapautta, vaan se tarvitsee rinnalleen toisen normin, johon sanan vapauden rajoitukset voidaan hyväksyttävästi palauttaa.²²⁴ Tässä mielessä Euroopan ihmisoikeuskomission päätös, *Rommelfanger v. Germany*, on mielenkiintoinen: Roomalaiskatolisen sairaalan lääkäri oli allekirjoittanut noin 50 muun henkilön kanssa aikakauslehteen osoitetun kirjeen otsikolla ”Lääkärit versus lääkärit”,²²⁵ jossa puolustettiin kriittiseen sävyyn aborttioikeutta. Komissio totesi: ”...enterin into contractual obligations vis-à-vis his employer the applicant accepted a duty of loyalty towards the Catholic church which limited his freedom of expression to a certain extent. Similar obligations may also be agreed with other employers than the Catholic church or its institutions. In principle, the Convention permits contractual obligations of this kind if they are freely entered into by the person concerned. A violation of such obligations normally entails the legal concerned. A violation of such obligations normally entails the legal consequences stipulated in the contract, including dismissal. Their enforcement with the assistance of the competent State authorities does not as such constitute an “interference by public authority” with the rights guaranteed by Article 10.”²²⁶

Ihmisoikeuskomissio siis katsoi työntekijän hyväksyneen työ sopimuksen solmiessaan sen, että työ sopimukseen sisältyvästä lojaalisuusvelvollisuudesta aiheutuu tiettyjä rajoitteita hänen sanan vapaudelleen.²²⁷ Toisin sanoen työntekijän sanan vapauden rajoitukset johdettiin työ sopimuksesta. Tämä on perusteltua siinä mielessä, että työ sopimuksen allekirjoitessaan työntekijän tulee ymmärtää, että

223 Ks. myös *Länsineva* 2011, s. 557: Tehokkainta perustuslainsuojaa voidaan perustella yksilöiden sellaisten varallisuus oikeuksien ja -etujen osalta, jotka palvelevat hänen muiden perusoikeuksien toteutumista. Siten erityisen suojan piiriin kuuluu muun muassa sellainen omaisuus, joka liittyy kiinteästi toimeentulon hankintaan.

224 Ks. *Ollila, A.*, DL 1/2021, s. 129-135.

225 ”Ärzte gegen Ärztefunktionäre”.

226 Ks. myös *Bernard Conolly v Commission of the European Communities*.

227 Ks. myös *De Schutter*, s. 132-138: Hän pohtii kysymystä, voidaanko työntekijän katsoa luopuneen osittain tietyistä perusoikeuksista solmiessaan vapaaehtoisesti työ sopimuksen.

työsuhteesta seuraa rajoitteita hänen sananvapaudelle.²²⁸ Kuten tuomiossa, *Herbai v. Hungary*, EIT toteaa: "...in order to be fruitful, labour relations must be based on mutual trust. Even if the requirement to act in good faith in the context of an employment contract does not imply an absolute duty of loyalty towards the employer or a duty of discretion to the point of subjecting the worker to the employer's interests, certain manifestations of the right to freedom of expression that may be legitimate in other contexts are not legitimate in that of labour relations."²²⁹

Lojaalisuusvelvollisuus ei siis ole ehdoton, mutta asettaa kuitenkin, työsuhteen luonteesta johtuen, tiettyä rajoituksia työntekijän sananvapaudelle. Yleisessä mielessä velvollisuuden voidaan katsoa edellyttävän, että työntekijällä ei ole oikeutta kertoa työpaikan sisäisistä ja luottamuksellisista asioista ulkopuolisille ilman työnantajan lupaa. Työntekijän tulee tiedostaa tämä sanomattakin.²³⁰ Toinen kysymys on, missä määrin työntekijän voidaan muutoin katsoa suostuneen sananvapautensa rajoituksiin työsopimuksen allekirjoittaessaan. Tämän arvioinnissa tulee ottaa huomioon työsopimus ehtoineen, työntekijän asema ja työnkuva sekä muut työsuhteeseen liittyvät ja tapauksen arvioinnin kannalta merkittävät seikat.²³¹

Tosin aina voidaan kysyä, kuinka perusteltua on palauttaa sananvapauden rajoitukset siihen, mistä milloinkin katsotaan sovittun ja perustella tämä työsopimukseen implisiittisesti sisältyvällä lojaalisuusvelvollisuudella. Kuten Leivo on huomauttanut, on kyseenalaista käyttää tuomioistuinta paikkaamaan tulkinnallisia tekstejä, sillä se ei voi korjata työsuuhdejärjestelmän puutteita.²³²

Tilanteissa, joista ei ole erikseen sovittu tai säädetty laissa, sananvapauden rajoitukset tulisi lojaalisuusvelvollisuuden sijasta pyrkiä palauttamaan toiseen perusoikeuteen ja rikoslakiin, jossa perusoikeuksien loukkaukset on sanktioitu.²³³ Työntekijän käyttäessä sananvapautta väärin vastassa useimmiten on toinen perusoikeus, kuten PL 10 §:ssä turvattu yksityiselämän suoja, joka kattaa

228 Ks. myös *Furnham – Taylor*, s. 7-8; *Mäkeläinen*, s. 20-21; *Saarin* 2013 II, s. 543; *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 245-246 ja THO 18.11.1999 S 98/615: Työntekijän olisi tullut asemansa perusteella ymmärtää, ettei hän voi kertoa ulkopuolisille tai spekuloida näiden kanssa edustamiensa yritysten ja sen asiakkaiden välisistä taloudellisista seikoista. Työntekijän katsottiin menettelleen vastoin työsopimuslain 13 §:ssä säädettyä lojaalisuusvelvollisuutta ja työnantajalla olleen peruste työntekijän irtisanomiseen.

229 Kohta 38. Ks. myös *Palomo Sánchez and Others v. Spain*, kohta 76 ja *Boyle*, s. 637.

230 Ks. *Flodgren* 2005, s. 391-392: "Med 'förutsättning' enligt förutsättningslärans terminologi avses dels medvetna antaganden hos en avtalspart rörande någon viss omständighet, vilken har betydelse för hans motiv att ingå avtalet (s k egentlig förutsättning), dels en omständighet som förlegat hela tiden eller som inträffat efter avtalets ingående och som parten inte räknat med, men som kunde ha fått betydelse för hans vilja att ingå avtalet, om han räknat med den."

231 Ks. myös *Koivumäki – Häkkinen*, s. 237-238 sekä *Pesonen* 2012, s. 180-184; *Pesonen* 2013, s. 197 ja *Pesonen* 2017, s. 281-285: Hän on todennut, että arvioitaessa työntekijän viestintää suhteessa lojaalisuusvelvollisuuteen huomioon on lisäksi otettava viestin sisältö ja kohde, viestintätapa ja -väline, viestintäaika ja -paikka sekä se, liittyykö viestintään julkinen intressi.

232 Ks. *Leivo*, s. 103. Ks. myös *Ollila A.*, DL 6/2917, s. 922-924.

233 Ks. myös *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 137.

myös kunnian suojan. Tähän liittyen mainittakoon tuomio, KKO:2005:82, jossa korkein oikeus totesi EIS 8 artiklan asettavan velvollisuuksia sopimusvaltioille yksityiselämän turvaamiseksi myös yksityisten välisissä suhteissa. Tämän on nimenomaisesti katsottu koskevan tilanteita, joissa on kysymys sananvapauden käyttämisestä. Esimerkkeinä KKO mainitsee EIT:n päätöksen asiassa *Schüssel v. Austria*²³⁴ ja tuomion asiassa *Von Hannover v. Germany*²³⁵. Tuomiossa jatkettiin, että muista perusoikeuksista seuraa rajoituksia sananvapauden käytölle; sananvapaus ei oikeuta kunnian tai yksityiselämän loukkausta eikä muutakaan oikeuden väärinkäyttöä.²³⁶ Edelleen todettiin, että lähtökohta on perusoikeustasolla riidaton. Vaikeampiin tulkintakysymyksiin joudutaan käytännön rajanvedossa eri perusoikeuksien ulottuvuutta arvioitaessa. Tältä osin perusoikeuksilla ei ole yleisellä tasolla keskinäistä etusijajärjestystä. Sananvapauteen ja yksityisyyden suojaan liittyvät näkökohdat on siten pyrittävä sovittamaan yhteen ja toteuttamaan rinnakkain.²³⁷

Muista perusoikeuksista seuraa siis rajoitteita sananvapauden käyttämiselle.²³⁸ Sananvapaus ei myöskään oikeuta sen väärinkäyttöön eli tässä mielessä se sisältää, ikään kuin sisäänrakennettuna, itsessään itseään rajoittavan elementin.²³⁹

3.2.2 Sananvapauden rajoittaminen sopimuksella

Sopimusvapauteen perustuen työnantaja ja työntekijä voivat sopia sananvapauden rajoituksista muun muassa työsopimuksessa. Kyse voi esimerkiksi olla

234 Kyse oli ehdokkaasta, jonka kuvia oli levitetty puolittain toisen henkilön kasvoilla peitettynä tekstillä: "The social security slashers and the education snatchers share common face."

235 Monacon prinsessan yksityiselämästä otettuja kuvia oli julkaistu lehdissä. Osa kuvista oli otettu tunkeutumalla yksityisen klubin suljetulle alueelle. EIT totesi, että valokuvilla ja artikkelilla oli pyritty ainoastaan tyydyttämään tietyn lukijakunnan uteliaisuutta eikä niillä ollut edistetty yhteiskunnallisesti kiinnostavaa keskustelua, mistä syystä kuvat loukkasivat yksityiselämän suojaa. Ks. myös *Von Hannover v. Germany* (no. 2) (Prinsessasta julkaistut kuvat liittyivät aiheeseen, jolla oli yleistä mielenkiintoa.); *Von Hannover v. Germany* (no. 3) (Prinsessan lomanvietosta julkaistut kuvat liittyivät aiheeseen, jolla oli yleistä mielenkiintoa.) ja *White v. Sweden* (Valittaja nimettiin iltapäivälehdissä Olof Palmen murhaajaksi, EIT 8 artiklaa ei katsottu loukatun.).

236 Ks. myös KKO:2006:20 ja KKO:2010:39, kohta 33: Sananvapauden asema ja tärkeys perusoikeutena liittyy demokraattisessa yhteiskunnassa välttämättömän yhteiskunnallisen keskustelun ja arvostelun vapauden turvaamiseen.

237 Ks. myös EIT:n suuri jaosto: Työnantajastaan pilapiirroksen julkaisseiden työsopimukset voitiin purkaa; *Hirvelä – Heikkilä*, s. 628-629 ja 914-917; *Korpisaari* 7-8/2019, s. 935-937; *Pellonpää et al.*, s. 30-31, 653, 714 ja 754-757 sekä *Satakunnan Markkinapörssi Oy and Satamedia Oy v. Finland*, jossa oli kysymys siitä, oliko yksityishenkilöiden verotietojen julkistaminen luvallista Veropörssi-lehdessä.

238 Ks. myös Yhdistyneiden kansakuntien (YK) ihmisoikeuksien julistuksen (hyväksytty YK:n yleiskokouksessa 10.12.1948) 29. artiklan 2 kohta: "Käyttäessään oikeuksiaan ja nauttiessaan vapauksiaan kukaan ei ole muiden kuin sellaisten lailla säädettyjen rajoitusten alainen, joiden yksinomaisena tarkoituksena on turvata toisten oikeuksien ja vapauksien tunnustaminen ja kunnioittaminen sekä moraalin, julkisen järjestyksen ja yleisen hyvinvoinnin oikeutetut vaatimukset kansanvaltaisessa yhteiskunnassa."

239 Ks. myös KKO:2005:82, kohta 11: Ihmisen yksityiselämän hyödyntäminen vastoin hänen tahtoaan viihteellisen ja sensaatiohakuisen mediatoiminnan piirissä ei kuulu sananvapauden perusoikeussuojan tarkoitukseen.

siitä, että työntekijä osallistuu työnantajan edustajana julkiseen tilaisuuteen, jolloin voi olla aiheellista sopia lähemmin ”käyttäytymissäännöistä”. Sopiminen on myös suositeltavaa, jotta ei tarvitse nojautua tulkinnallisesti avoimeen lojaalisuusvelvollisuuteen.

Ehtoa ei saa rasittaa mikään pätemättömyysperuste, jotta se sitoisi työntekijää. Hänen on tullut muun muassa sitoutua ehtoon vapaasta tahdosta. Ehto ei esimerkiksi sido työntekijää, mikäli työnantaja on käyttänyt pakkoa (OikTL 28 §) tai vietellyt työntekijää petollisesti (OikTL 30 §) ehdosta sovittaessa. Työnantaja ei saa myöskään käyttää asemaansa hyväkseen (OikTL 31 §) tai muutoin menetellä kunnianvastaisesti ja arvottomasti (OikTL 33 §) ehdosta sovittaessa.²⁴⁰ Myöskään kohtuuttomana ehto ei sido työntekijää (OikTL 36 §).

Ehdot, jotka velvoittavat työntekijän vaikenemaan työnantajan organisaatiossa tapahtuneista lainvastaisuuksista ja muista väärinkäytöksistä, eivät sido häntä: laki ei turvaa laittoman elinkeinotoiminnan harjoittamista. Myös ilmiintajan-suojadirektiivissä todetaan, ettei työntekijöitä voida estää ilmoittamasta väärinkäytöksiä vetoamalla oikeudellisiin tai sopimukseen perustuviin velvoitteisiin, kuten sopimuksiin sisältyviin lojaliteettitilausekkeisiin tai salassapitoa koskeviin sopimuksiin, mikäli tietojen ilmoittaminen on välttämätöntä rikkomisen paljastamiseksi.²⁴¹

Kyseen ollessa perusoikeudesta voidaan lisäksi edellyttää, että ehdon tulee olla siinä määrin yksiselitteinen, että työntekijä voi sen nojalla päätellä, miltä osin ja kuinka pitkäksi aikaa hänen sananvapauttaan on rajoitettu.²⁴² Tietynlaisena ohje-nuorana voitaneen pitää, että sananvapauden rajoitusten laajuus tulee suhteuttaa työntekijän asemaan ja työnkuvaan. Mikäli työntekijän sananvapautta rajoitetaan enemmän kuin mitä hänen työtehtävät kulloinkin edellyttävät, saatetaan ehtoa esimerkiksi sovitella tai jättää ottamatta se huomioon TSL 10:2:n nojalla.²⁴³

240 Ks. myös *Hemmo* 2007 I, s. 72-73 ja *Hemmo* 2005a, s. 23: Tosiasialliseen sopimusvapauteen vaikuttaa merkittävästi se, voiko osapuoli haitatta pidättäytyä sopimuksen tekemisestä vai onko sopimus jonkinasteisesti välttämätön. Arvioon voi siten vaikuttaa muun muassa se, onko sopimusosapuoli taloudellisesti riippuvainen neuvottelukumppanistaan. Myös heikomman suoja voi vaikuttaa rajoittavasti sopimuksen sisältöväpauteen.

241 *Direktiivi 2019/1937*, kohta 93. Ks. myös *Ds 2001:9*, s. 28-32 ja *LU 1988/89:30*, s. 41: ”...parterna inte kunna avtalsvägen komma överens om en tystnadsplikt som omfattar avslöjanden av brott och allvarliga missförhållanden och som sträcker sig utanför den av lagen om skydd för...”. Rikoksenteikijän suojelemisesta voidaan myös RL 15:11:n (24.7.1998/563) mukaan tuomita sakkoon tai vankeuteen enintään yhdeksi vuodeksi. Mikäli kyseessä on törkeä rikos, sen ilmoittamatta jättämisestä voidaan RL 15:10:n mukaan tuomita sakkoon tai vankeuteen korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi (4.12.2009/990). Kyseessä on niin sanottu laiminlyöntirikos. Lievien rikosten antamatta jättämistä ei ole sanktioitu: Suomessa ei ole yleistä velvollisuutta ilmoittaa rikoksista viranomaisille.

242 Ks. *Hölttä* 2018, s. 18.

243 TSL 10:2: Jos työnsopimuksen ehdon soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta, ehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää huomioon ottamatta.

3.2.3 Työntekijän suostumus sananvapauden rajoitusperusteena

Työntekijä voi luonnollisesti suostua sananvapautensa rajoituksiin.²⁴⁴ Suostumusta ei kuitenkaan voida lähtökohtaisesti perustaa pelkän oletetun suostumuksen varaan.²⁴⁵ Tässä mielessä mielenkiintoinen on Euroopan ihmisoikeuskomission tapaus, *Morissens v. Belgium*, jossa todettiin: ”...Commission constate que la requérante avait accepté un poste de responsabilité dans le service de l’enseignement provincia. Elle estime qu’en entrant dans la fonction publique, la requérante a accepté certaines restrictions à l’exercice de sa liberté d’expression, restrictions inhérentes à ses fonctions.”

Työntekijän siis katsottiin, vastuullisen toimen vastaanottaessaan, suostuneen tiettyihin toimen hoitamiseen oleellisesti liittyviin sananvapauden rajoituksiin. Ei siis ole poissuljettua, että eivätkö sananvapauden rajoitukset voisi perustua ”oletettuun suostumukseen”²⁴⁶ – vastavalla tavalla kuin työsopimukseen sisältyvään lojaalisuusvelvollisuuteen, kuten tapauksessa, *Rommelfanger v. Germany*, todettiin, työntekijän voitiin katsoa hyväksyneen työsopimuksen solmiessaan, että lojaalisuusvelvollisuudesta aiheutuu tiettyjä rajoitteita hänen sananvapauden käytölleen.²⁴⁷ Lähtökohta toki on, että suostumus on nimenomainen ja siinä määrin selkeä, että niin suostumuksen antaja kuin sen vastaanottaja ymmärtävät, mitä asiaa se koskee.²⁴⁸ Suostumus tulee myös antaa etukäteen eli se on peruutettavissa.²⁴⁹ Kaikki on toki mahdollista aina hyväksyä jälkikäteen.²⁵⁰

3.2.4 Työehtosopimuksen määräykset sananvapauden rajoitusperusteina

Työehtosopimuslain (7.6.1946/436, Tehtol) 1 §:n mukaan työnantaja tai työnantajain yhdistys ja työntekijäin yhdistys voivat sopia ehdoista, joita työsopimuksissa tai työsuhteissa muuten on noudatettava.²⁵¹ Lojaalisuusvelvollisuuden sisältyes-

244 *Neuvonen* 2014, s. 119. Työntekijä voi esimerkiksi antaa kertaluontoisen luvan käyttää tiettyä valokuvaa tietyn artikkelin kuvituksena, kuten myös suostua siihen, että laskee ulkopuolisen asuntoonsa, joka muodostaa kotirauhan ydinalueen.

245 Ks. *Huhtanen*, s. 61-63; *Konstari*, s. 47 ja *Viljanen* 2001, s. 109-110.

246 Ks. myös *Neuvonen* 2019a, s. 250.

247 Ks. myös *SOU* 2014:31, s. 72-73.

248 KKO:2010:39, kohta 22: ”Suostumuksena yksityiselämää koskevien tietojen levittämislle ei voida pitää sitä seikkaa, että C on antanut suostumuksensa kirjan kannessa olevan valokuvan käyttöön.” – Tilanne voi myös olla päinvastainen: työntekijä on olettanut työnantajan suostuneen tiettyjen tietojen ilmoittamisen ulkopuolisille. Erimielisyyden ilmetessä suostumuksen toteennäyttäminen voi toki olla ongelmallista – lähtökohdan ollessa, että siihen vetoavan tulee näyttää suostumuksen olemassaolo toteen.

249 Ks. *Tiilikka* 2005, s. 139-141 ja KKO:2010:39, kohta 28: Jokainen voi antaa suostumuksen vain omasta puolestaan.

250 Ks. *Tiilikka* 2005, s. 131-132.

251 Työehtosopimukset muodostavat osan myös lojaliteettivelvollisuuden menettelyllisestä puolesta. Ks. jakso 2.1.6.1.

sä työ sopimukseen on se myös työehtosopimuksessa sovittava asia. Työsuhteen säännöstyskeinoina työehtosopimukset ovat poikkeuksellisia siinä suhteessa, että sijoittunevat työntekijän lojaalisuusvelvollisuuden työ sopimuksellisen ja työ lain- säädännöllisen tason välimaastoon. Näin ollen niiden relaatiota työntekijän perus- ja ihmisoikeuksiin voidaan myös pitää poikkeuksellisenä. Perusoikeuksien rajoittamisessahan on kyse julkisen vallan käytöstä, sopimusvapaudessa taas yksityisautonomian piiriin kuuluvista asioista. Työehtosopimuksissa kyse on siis lojaalisuusvelvollisuuden työ sopimuksellisen tason ja työmarkkinaosapuolten säännöstyskompetenssin välisestä relaatiosta sekä niiden relatiosta työntekijän perus- ja ihmisoikeuksiin.

Työehtosopimukset solmitaan tavallisesti työnantajia ja työntekijöitä edustavien yhdistysten välillä. Työehtosopimusten normimääräyksillä on kolmansiin osapuoliin eli työnantajiin ja työntekijöihin ulottuva oikeusvaikutus:²⁵² normimääräykset ovat työsuhteen ehtoja, joita työnantajan ja työntekijän tulee työsuhteessa noudattaa.²⁵³ Osa normimääräyksistä on yleensä sellaisia, jotka rajoittavat työntekijän sananvapautta. Tällaisia ovat muun muassa salassapito- ja vaitiolovelvollisuutta koskevat määräykset. Tällaisten määräysten on katsottava velvoittavan työntekijää ainakin niiltä osin, kuin niissä ei laajenneta työntekijän lakisääteistä vaitiolo- tai salassapitovelvollisuutta.²⁵⁴ Mutta mikäli työehtosopimuksessa sovi- taan esimerkiksi laajemmasta työntekijän salassapitovelvollisuudesta, kuin mitä laissa on säädetty tai työ sopimuksessa on sovittu, voidaan kysyä – koska tällöin siirrytään julkisen vallan käytön alueelle –, velvoittaako tällainen määräys työntekijää, jollei hän ole sitoutunut sen noudattamiseen. Kysymystä voidaan lähteä purkamaan TSL 13:7.1:stä. Lainkohdan mukaan työnantajien ja työntekijöiden valtakunnallisilla yhdistyksillä on 6 §:ssä säädetystä poiketen oikeus sopia siitä, mitä säädetään:

- 1) 1 luvun 5 §:ssä työsuhteen kestosta riippuvista työsuhte-etuuksista;
- 2) 1 luvun 11 §:n 3 momentissa tarkoitettusta neuvottelovelvollisuudesta;
- 3) 2 luvun 5 §:ssä työnantajan velvollisuudesta tarjota työtä osa-aikatyöntekijälle;
- 4) 2 luvun 11 §:ssä sairausajan palkasta;
- 5) 2 luvun 13 §:ssä palkanmaksuajasta ja -kaudesta;
- 6) 5 luvun 2 §:n 1 momentin 2 kohdassa ja 2 momentissa tarkoitettun lomauttamisen perusteista, ei kuitenkaan 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettun lomautuksen enimmäisajan pidentämisestä;

252 Ks. Ollila A., DL 6/2917, s. 917-922.

253 Myös työehtosopimuksen voimassaolon päätyttyä sen tiettyjä normimääräyksiä tulee noudattaa työsuhteessa, kunnes uusi työehtosopimus solmitaan. Kyse on niin sanotusta muuttumisopista, joka tarkoittaa, että työehtosopimuksen voimassa ollessa sen normimääräykset ovat ”muuttuneet” työ sopimusehdoiksi, jotka ovat voimassa sopimuksettomassa tilassa. Ks. KKO:1970 II 77 ja KKO:1977 II 8.

254 Ks. myös Hölttä 2018, s. 84: Sellaiset työehtosopimusten määräykset, joilla rajoitetaan työntekijän sananvapautta, eivät ole työehtoja, koska niillä puututaan sananvapautta turvaavaan perusoikeuteen.

- 7) 5 luvun 3 §:ssä ennakkoselvityksestä ja työntekijän kuulemisesta;
- 8) 5 luvun 4 §:ssä lomautusilmoituksesta;
- 9) 5 luvun 7 §:n 2 momentissa työnantajan oikeudesta vähentää lomautusilmoitusajan palkka irtisanomisajan palkasta;
- 10) 6 luvun 4 a §:ssä korvattavan ansionmenetyksen määräytymisperusteesta;
- 11) 6 luvun 6 §:ssä työntekijän takaisin ottamisesta;
- 12) 7 luvun 4 §:ssä työn tarjoamisvelvollisuuden alueellisesta laajuudesta;
- 13) 7 luvun 13 §:ssä irtisanotun työntekijän oikeudesta työllistymistä edistävään valmennukseen tai koulutukseen;
- 14) 9 luvussa työsopimuksen päättämismenettelystä.

Luettelo ei sisällä työntekijän velvollisuuksia koskevan TSL 3 luvun säännöksiä, mikä antaa ymmärtää, ettei työehtosopimusosapuolten säännöstyskompetenssi ulotu TSL 3 luvun säännöksiin. Mikäli näin on, tarkoittaa se, että työehtosopimuksessa ei voida esimerkiksi laajentaa työntekijän salassapitovelvollisuutta siitä, mitä TSL 3:4:ssä on säädetty.

Oman kysymyksensä muodostaa TSL 3:1:n toinen virke, joka on hyvin avoimeen muotoon kirjoitettu ja jättää runsaasti tilaa lojaalisuusvelvollisuuden tarkemmasta sisällöstä sopimiselle. Yleisvelvollisuutena sen voidaan myös katsoa kattavan kaikki työntekijän lojaliteettiperusteiset velvollisuudet, salassapitovelvollisuus mukaan lukien ja kattavammin, kuin mitä TSL 3:4:ssä on säädetty.²⁵⁵ Kysymys kuuluukin, mikäli työmarkkinajärjestöt sopivat TSL 3:1:n toiseen virkkeeseen nojautuen työntekijän sananvapauteen liittyvistä kysymyksistä, milloin voidaan sanoa, onko sananvapauden rajoituksista sovittu laajemmin, kuin mitä laissa on säädetty? Pykälänhän voidaan katsoa olevan käytännössä sisällöllisesti tyhjä, jolloin sitä olisi ainoastaan ”täydennetty” työehtosopimuksen määräyksillä. Tästä näkökulmasta katsoen ei ole sanottua, että eikö määräys, jolla ”täsmennetään” TSL 3:1:n toista virkettä työntekijän sananvapauteen puuttuen, saattaisi työsuhteen ehtona velvoittaa työntekijää.

Työehtosopimusten oikeudellista asemaa on pohtinut myös perustuslakivaliokunta, joka on todennut, ettei perustuslakiuudistuksen esitöissä ole otettu kantaa työehtosopimusten ja PL 80 §:n²⁵⁶ keskinäiseen suhteeseen. Valiokunnan mukaan tämä on ymmärrettävä niin, että PL 80 § sääntelee asetuksen antamista ja lain-säädäntövallan siirtämistä, eikä sellaisenaan koske sitä, millaisista työelämän kysymyksistä työehtosopimuksin voidaan sopia. Lausunnossa jatketaan, että yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteisiin kuuluvien asioiden järjestäminen työehtosopimuksella pohjautuu työmarkkinaosapuolten sopimusvapauteen, joka

²⁵⁵ Ks. myös *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 373-374.

²⁵⁶ Pykälän mukaan lailla on säädettävä yksilön oikeuksien ja velvollisuuksien perusteista sekä asioista, jotka perustuslain mukaan muuten kuuluvat lain alaan.

nojautuu PL 13 §:n 2 momentissa turvattuun ammatilliseen yhdistymisvapauteen. Tästä näkökulmasta katsottuna työehtosopimus on sääntelykeino, jota PL 80 § ei suoranaisesti koske sen määrittellessä julkisen vallan lainsäädäntövallan käyttöä. Lopuksi todetaan, että työehtosopimusjärjestelmässä työelämän sääntely jää julkista valtaa koskien olennaisin osin työmarkkinaosapuolille itselleen.²⁵⁷

Selvää on, että asiat, joista työmarkkinaosapuolet voivat sopimusvapauden puitteissa sopia, tulee liittyä työmarkkinakysymyksiin. Näin ollen lähtökohtana voidaan pitää, että työmarkkinajärjestöjen säännöstyskompetenssin ulkopuolelle jäävät ainakin kaikki sellaiset asiat, joissa ei ole kyse työnantajien tai työntekijöiden eduista ja oikeuksista.

Viljanen on todennut, ettei työehtosopimuksilla voida poiketa sellaisista lainsäädännöksistä, jotka merkitsisivät poikkeusta perusoikeuksien rajoitusten lailla säätämisen vaatimuksesta.²⁵⁸ TSL 3:4:ää koskien tämä tarkoittaa, että sellaiset työehtosopimusten määräykset, joissa laajennetaan työntekijän salassapitovelvollisuutta siitä, mitä laissa on säädetty, eivät velvoita työntekijää. Laajemmassa mielessä ja TSL 3:1:n toista virkettä koskien mainittu tarkoittaa, että mikäli työehtosopimuksen määräyksiin puututaan muutoin työntekijän sananvapautta sen rajoittaen, määräykset eivät velvoita työntekijää. Työmarkkinajärjestöt voivat kyllä tarkentaa TSL 3:1:n toista virkettä sisällöllisesti työehtosopimuksen määräyksillä, mutta eivät tavalla, jolla puututaan työntekijän sananvapautta laajemmin kuin mitä laissa on säädetty.²⁵⁹

3.2.5 Direktio-oikeus ja sen ulottuvuus sananvapauden rajoittajana

Työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus eli direktio-oikeus, vaikka itsessään irrallinen onkin työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta, vaikuttaa sen sisältöön kuten myös sen tasojen ja perus- ja ihmisoikeudellisen normiston väliseen relaatioon. Direktio-oikeus perustuu TSL 3:1:n ensimmäiseen virkkeeseen, jonka mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja toimivaltansa mukaisesti antaa työn suorittamisesta.²⁶⁰ Virke samalla määrittää direktio-oikeuden rajat: työnjohtomääräysten on liityttävä työn

257 Ks. *PeVL 41/2000 vp*, s. 2-3.

258 Ks. Viljanen 2001, s. 87. Ks. myös Nieminen 2000, s. 121-126.

259 Työnantaja ja työntekijä voivat toki sopia määräyksestä erikseen, jolloin kyse on työsopimuksen ehdosta. Ks. myös Ollila A., DL 6/2917, s. 911 ja Tiilikka 2/2013, s. 230-252, s. 239: Työntekijän sananvapauden rajoittamisen tulee perustua osapuolten väliseen sitovaan sopimukseen tai lakiin.

260 On myös sanottu, että työsopimuksen solmimisella työntekijä alistaa itsensä työnantajan työnjohtovallan alaiseksi. Ks. Kairinen 2018, s. 86-88. Ks. myös *Despax 1/1982*, s. 11: "...la subordination est le critère du contrat de travail."

tekemiseen.²⁶¹ Tämän on katsottu tarkoittavan, että työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus ei ulotu työajan ulkopuolelle eli työntekijän vapaa-aikaan.²⁶² Näkemystä on perusteltu muun muassa sillä, että työntekijälle ei makseta palkkaa vapaa-ajalta – ja miksi maksettaisi, koska vapaa-aikanaan työntekijä ei ole työnantajan käytettävissä.²⁶³

Oletetaan kuitenkin, että työnantaja on luovuttanut työntekijän haltuun liikesalaisuuksia ja samalla kieltänyt häntä luovuttamasta kyseisiä tietoja eteenpäin. Kysytään seuraavaksi, velvoittaako määräys työntekijää tämän vapaa-ajalla. Epäilemättä jo yksistään salssapitovelvollisuutta koskevan TSL 3:4:n nojalla, joka velvoittaa työntekijää lävitse työsuhteen eli ulottuu myös vapaa-aikaan. Sekään ei ole poissuljettua, että eikö työnantaja voisi antaa salassapitoa koskevia tarkempia määräyksiä työntekijälle tämän vapaa-ajalla, mikäli ovat yhteydessä.²⁶⁴ Työnantajan ei tosin tarvitse erikseen ilmoittaa työntekijälle, että tiedot ovat salassa pidettäviä. Riittää, että työntekijä ymmärtää niiden olevan luottamuksellisia.²⁶⁵

Oletetaan edelleen, että myyjä neuvoo liikkeeseen saapunutta asiakasta (hän parastaan ajatellen) kääntymään asiassaan viereisen kilpailevan liikkeen puoleen, koska asiakkaan etsimä tuote on saatavissa sieltä edullisemmin. Työnantaja huomaa tämän ja kieltää myyjää menettelemästä vastaisuudessa samalla tavalla. Selvää on, että myyjä ei saa oma-aloitteisesti ryhtyä käännättämään asiakkaita toiseen liikkeeseen. Toinen kysymys on, mikäli asiakas tiedustelee asiaa. Voitaaneen katsoa, että hyvään asiakaspalveluun kuuluu, että asiakkaan tiedustellessa asiaa, hänelle vastataan rehellisesti. Mutta velvoittaako määräys häntä enää tämän vapaa-ajalla. Näin voidaan sanoa, koska lojaalisuusvelvollisuus edellyttää, että työntekijän tulee ottaa toimitissaan huomioon työnantajan edut ja oikeudet myös vapaa-ajallaan. Mikäli hän siis neuvoo vapaa-ajallaan oma-aloitteisesti potentiaalisia asiakkaita työnantajan määräyksestä huolimatta kääntymään kilpailevan yrityksen puoleen, hän menettelee niin työnjohtokäskyn kuin lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti, koska toimii työnantajan etujen vastaisesti.²⁶⁶ Asia erikseen on, mikäli työnjohtokäskey on lain tai hyvän tavan vastainen. Työnantaja ei voi esimerkisi määrätä työntekijää valehtelemaan asiakkailleen.²⁶⁷

261 Ks. myös *Pesonen* 2017, s. 264-265; *Tiilikka* 2/2013, s. 239 ja *Tiitinen – Kröger*, s. 250 tai *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 320. Työnjohtovaltaa rajoittavista kriteereistä laajemmin esim. *Hietala – Kaivanto*, s. 39-40; *Höltkä* 2018, s. 18; *Kairinen* 2018, s. 89-92 ja *Valkonen* 2018a, s. 642-644.

262 Esim. *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 245.

263 Esim. *Koskinen et al.*, 2008 s. 503.

264 Ks. myös *Konstari*, s. 60-61; *Sahinoja*, s. 986-987; *Vapaavuori* 2016, s. 325 ja *HE 49/2018 vp*, s. 25: Työnantaja voi direktio-oikeuden nojalla antaa työntekijälle tarkempia ohjeita ja määräyksiä työsuhteen aikana noudatettavasta salassapidosta.

265 Ks. myös *Christou*, s. 544.

266 Ks. myös *Fahlbeck* 1999, s. 316; *Hepple*, s. 217 ja *Oakley*, s. 199.

267 Ks. esim. *Kairinen* 2018a, s. 89.

Työnantajan direktio-oikeus saattaa siis poikkeuksellisesti ulottua työajan ulkopuolelle. Tähän liityen mainittakoon tuomio, KHO:2001:1727: Poliisi oli kirjoittanut ilmaisjakelulehden palstalle ”Malmin poliisin piiristä” pakinoita muun muassa nimimerkillä ”Kysyy kummastellen Malmin Poliisi”. Esimiehen antaman määräyksen mukaan palstalle lähetettävien kirjoitusten tuli saada päällystön hyväksyntä, mitä poliisi ei ollut hankkinut. Korkein hallinto-oikeus totesi, että koska määräys ei koskenut virkatehtävien hoitamista, poliisi ei ollut rikkonut työnantajan työnjohto- ja valvontamääräyksiä. Mutta vaikka palstalla ei julkaistu virallisia kannanottoja, olisi hänen tullut ymmärtää, että lukijalle on voinut syntyä mielikuva siitä, että kyse oli poliisin virallisesta tiedotustoiminnasta. Poliisin olisi tullut myös ymmärtää, että nimimerkillä ”Kysyy kummastellen malmin Poliisi” varustettua kirjoitusta ei voitu pitää tavanomaisena yksityishenkilön kirjoituksena. Poliisin todettiin menetelleen vastoin, mitä hänen asemansa ja tehtävänsä olisivat edellyttäneet ja siten virkavelvollisuuksiensa vastaisesti.²⁶⁸

Määräys siis velvoitti epäsuoraan, lojalisuusvelvollisuuden välityksellä, poliisia myös tämän vapaa-ajalla: jollei määräystä olisi annettu, ei poliisin olisi voitu katsoa menetelleen velvoitteidensa vastaisesti.²⁶⁹ Virkasuhteesta työsuhteeseen käännettynä tuomio tarkoittaisi, että koska kirjoittelulla ei ollut yhteyttä työntekijän työtehtäviin, hänen ei katsottu menetelleen vastoin työnantajan työnjohto- ja

268 Ks. myös *Bernard Conolly v Commission of the European Communities* (Euroopan komission virkamies oli esittänyt julkaistavaksi artikkeliluonnoksia, joihin hän ei saanut julkaisulupaa. Hän pyysi henkilökohtaisten syiden vuoksi virkavapaata, mikä hänelle myönnettiin. Virkavapaan aikana hän julkaisi kirjan, ”The rotten heart of Europe. The dirty war for Europe’s money”, lupaa pyytämättä, minkä johdosta virkamies erotettiin. EUT totesi [EIT:n oikeuskäytäntöön viitaten], että EU:n virkamiehillä ja muulla henkilöstöllä on sananvapaus, joka käsittää vapauden ilmaista niin kirjallisesti kuin suullisesti mielipiteitä, jotka poikkeavat sen toimielimen mielipiteistä, jonka palveluksessa he ovat. Demokraattisessa yhteiskunnassa on kuitenkin lainmukaista asettaa virkamiehille heidän asemansa perusteella sellaisia velvollisuuksia, joita luottamussuhteen säilyminen edellyttää. Koska virkamies ei ollut hakenut teokselleen julkaisulupaa, oli hän rikkonut velvollisuuksiaan ja toimenpiteellä ei loukattu hänen sananvapauttaan.) ja AD 2011 nr 15: ”En myndighet kan i regel inte ingripa mot en anställd vid myndigheten för att den anställd genom att utnyttja sina grundlagsfästa fri- och rättigheter förorsakat störningar i verksamheten eller skadat myndighetens anseende och allmänhetens förtroende för myndigheten. Annat kan måhända gälla om det är fråga om en arbetstagare med en utpräglad förtroendeställning och direkt ansvar för myndighetens beslut eller i andra ytterlighetssituationer. Ett utrymme finns för att vidta åtgärder med anledning av allvarliga samarbetsvärigheter, även om dessa ytterst i viss mån kan ha sin grund i att en arbetstagare utnyttjat sina grundlagsfästa fri- och rättigheter. Givetvis bör en myndighet också kunna ingripa mot en anställd som inte utför sina arbetsuppgifter på ett riktigt sätt.”

269 Ks. myös KHO 1979-A-II-28 (Arkkitehti sai huomautuksen sopimattomasta menettelystä, koska oli käyttänyt sopimattomia ilmaisia lehdessä. Arkkitehdin katsottiin ilmaiseen käsityksensä, joka sisälsi asiallista arvostelua, eikä huomautukseen ollut siten aihetta.); KKO:2013:50 (Internetin uutisryhmän sivulle oli kirjoitettu uhkaava viesti, jota kirjoittaja väitti pakinaksi, jossa hän ilmaisi tyytymättömyytensä hallituksen harjoittamaan politiikkaan.); AD 1998 nr 97 (Kyse siitä, tuliko työntekijän osallistua työnantajan määräämään huumetestiin.); AD 2015 nr 61 (Toimittaja otti kantaa poliittisiin virkanimityksiin Facebook-tilillään, jossa näkyi hänen työnantajansa nimi ja logo. Työnantaja käski työntekijää poistamaan kirjoituksen, mihin hän ei suostunut, koska katsoi kyseessä olleen yksityinen mielipide. Työntekijä siirrettiin esimiestehtävien ja poliittisten ohjelmien parista pois määrääjäksi, minkä lisäksi hän sai varoituksen. AD katsoi, että julkinen Facebook-kirjoittelu oikeutti työnantajan antamaan työntekijälle varoituksen ja muuttamaan tämän toimenkuvaa määrääjäksi.) ja *Oyowe and Traore v Commission*, kohta 16: “...it must be borne in mind that in any event the duty of allegiance to the Communities imposed on officials in the Staff Regulations cannot be interpreted in such a way as to conflict with freedom of expression...”.

valvontaoikeutta, vaan ammattinsa edellyttämien yleisten velvoitteiden eli lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti.

Työnantajan direktio-oikeus saattaa siis työntekijän sivuvelvoitteiden osalta ulottua työajan ulkopuolelle lojaalisuusvelvollisuuden välityksellä.²⁷⁰ Tulee kuitenkin huomata, että sananvapauden rajoitukset eivät tällöin perustu lojaalisuusvelvollisuuteen, vaan direktio-oikeuteen.²⁷¹ Itse työntekijän päävelvoitteen eli työntekovelvoitteen osalta työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeus rajoittuu kuitenkin työaikaan.

3.2.5.1 Työnjohto- ja valvontaoikeus sekä internet

Työtehtäviä hoidetaan tänä päivänä usein tietokoneita apuna käyttäen. Ne poikkeavat perinteisistä työntekovälineistä siinä, että ne eivät ole sidoksissa työpaikan toimitiloihin, vaan mahdollistavat työntekijälle vapaan pääsyn työpaikan ulkopuoliseen maailmaan. Työnantaja toki voi, tietokoneet omistaessaan, rajoittaa niiden käytön vain työtehtävien hoitamiseen tai sallia niiden käytön myös muunlaiseen toimintaan, kuten henkilökohtaiseen sähköpostiviestintään tai internet-selailuun työtaukojen aikana.²⁷² Työnantaja voi suorittaa normaalia valvontaa sen suhteen noudattavtko työntekijät määräystä. Epäillessään työntekijän menettelevän määräysten vastaisesti, hän voi tehdä esimerkiksi pistokokeen työpisteeseen.

Valvontaoikeus ei luonnollisestikaan ole rajaton. Esimerkiksi sähköposti voi sisältää huomattavissa määrin niin työtehtävien kannalta merkityksellistä aineistoa kuin myös työntekijän lähettämiä että hänelle lähetettyjä yksityisiä viestejä. Yksityiset viestit on turvattu PL 10 §:n toisessa momentissa: ”Kirjeen, puhelun ja muun luottamuksellisen viestin salaisuus on loukkaamaton”. Tämä herättää kysymyksen, missä rajoissa ja millaisin edellytyksin työnantaja voi tarkkailla työntekijöiden sähköpostia, jotta luottamuksellisen viestin suojaa ei loukata.

Tietosuojavaltuutettu on pohtinut kysymystä ja todennut, että työnantajan direktio-oikeus tai sähköpostijärjestelmään kohdistuva omistusoikeus ei muodosta perustetta poiketa luottamuksellisen viestin salaisuudesta, joka on perusoikeutena loukkaamaton. Työnantaja ei voi siten pelkästään direktio-oikeutensa nojalla tarkkailla työntekijöitään seuraamalla tai keräämällä verkkosurffailusta muodostuvia tunnistamistietoja. Työntekijä ei voi myöskään antaa oikeudellisesti pätevää suostumusta siihen, että työnantaja voisi yleisesti valvoa hänen verkon käyttöä.

270 Sivuvelvoitteista esim. Bruun 1982, s. 226; Fahlbeck 1994, s. 230; Fahlbeck 1999, s. 298 ja Weiss 1995, s. 68.

271 Ks. myös Henriksson *et al.*, s. 13; Julkisen sanan neuvoston kannanotto sananvapauden rajoittamispyrkimyksistä; Valkonen – Koskinen, s. 123; Vickers 2012, s. 31 ja Äimälä – Kärkkäinen, s. 529: Työsuhteeseen kuuluvasta lojaalisuusvelvollisuudesta aiheutuu rajoitteita hänen sananvapautensa käyttämiselle myös vapaa-aikana.

272 Ks. myös Pesonen 2017, s. 267-268.

Työnantaja voi kuitenkin päättää tietoverkkojen käytäntösäännöistä ja siitä, saako työpaikalla ylipäättään harrastaa verkkosurffailua ja jos saa, millä sivuilla.²⁷³

Työnantajalla on siis oikeus estää työntekijöiltä pääsy esimerkiksi tietyille verkkosivuille.²⁷⁴ Hän voi myös seurata työntekijöiden työskentelyä yleisemmin näyttöpäätteiden ääressä ja huomattaessaan työntekijän surffailevan kielletyillä sivuilla, puuttua tähän. Toisaalta, mikäli hän huomaa työntekijän käyttävän internetiä esimerkiksi rikokseen kehottamiseen (RL 17:1),²⁷⁵ uskonrauhan rikkomiseen (RL 17:10) tai väkivalta kuvauksen tai sukupuolisiveellisyyttä loukkaavan kuvan levittämiseen (RL 17:17, 17:18, 17:18a, 17:18b ja 17:20), voidaan katsoa, että hänellä ei ole pelkästään oikeutta, vaan jopa velvollisuus puuttua asiaan.²⁷⁶ Hänellä ei ole kuitenkaan oikeutta ryhtyä järjestelmällisesti valvomaan työntekijöidensä internetin käyttöä tunnistamistietoja seuraamalla tai tallentamalla.²⁷⁷ Myöskään työntekijän suostumus ei voi oikeuttaa häntä tähän tai muutoinkaan valvomaan yleisesti hänen internetin käyttöä. Perusoikeudesta ei voida luopua siten, että se menettäisi merkityksensä ja sisällöllisesti määrittelemättömänä suostumus on kuin avoin valtakirja työnantajalle. Työntekijä voi kyllä antaa suostumuksensa hänen internetin käytön tarkkailuun, mikäli se on yksilöitävissä eli ajalliselta ja sisällölliseltä ulottuvuudeltaan rajattu.²⁷⁸ Tämä on luettavissa lain yksityisyyden suojasta työelämässä (759/2004) 18 §:stä, jossa todetaan, että työnantaja saa työntekijältä

273 Ks. Internetin käytön ja työntekijöiden verkkoselailun eli ns. verkkosurffailun valvonta työpaikalla ja *dnro 1769/44/2006*: Tietosuojavalvottutun tarkastus ja ohjaus 22.1.2007. Ks. myös *Koskinen* 2013a, s. 5-7; *Nyblin*, s. 39-53; *Pesonen* 2012, s. 171-177; *Saarinen* 2013 I, s. 1022-1023 ja Työelämän tietosuojan käsikirja s. 66-87.

274 Lain yhteistoiminnasta yrityksissä 19 §:n 4 kohdan (127/2009) mukaan yrityksessä, jonka työsuhteessa olevien työntekijöiden määrä säännöllisesti on vähintään 30, sähköpostin ja tietoverkon käytön periaatteet sekä työntekijän sähköpostin ja muuta sähköistä viestintää koskevien tietojen käsittely tulee käsitellä yhteistoimintaneuvotteluissa. Ks. myös Laki yksityisyyden suojasta työelämässä 21 § (126/2009) ja *Pesonen* 2012, s. 177-179.

275 *PeVL 23/1997 vp*, s. 3: Säännöksellä voidaan nähdä myös olevan ennakkollista merkitystä rikosten estämisessä.

276 Ks. *Majanen* 2013a, s. 402-407 ja *Dunn v. IBM United Kingdom Ltd* (Työntekijä oli selaillut pornisivustoja internetissä, minkä johdosta työsuhde päätettiin välittömästi. Päättämiselle ei katsottu olleen perusteita, koska yhtiössä ei ollut internetin käyttöä koskevaa politiikkaa ja koska työnantaja oli niin laiminlyönyt työntekijän kuulemisen kuin muutoinkin menettelysäännösten noudattamisen.); *Humpries v. VH Barnett & Co* (ET katsoi, että tavallisesti pornosivujen selailu työajalla ei muodosta vakavaa rikkomusta, jollei tämä ole yhtiössä noudatetun politiikan mukaan kiellettyä ja työntekijät tietävät tämän. Mutta koska työntekijän tietokoneelle lataamat kuvat olivat niin rivoja, katsottiin hänen toimintansa muodostaneen vakavan rikkomuksen.) ja *Parr v. Derwentside District Council* (Työnantaja purki työntekijän työsuhteen välittömästi havaittuaan tämän selailevan pornosivustoja työajalla. Työntekijä väitti eksyneensä pornosivustolle vahingossa ja selaileensa sitä huolestuneena siitä, kuinka helppo lasten oli päästä sivustolle. Koska työntekijä oli menettänyt vastoin ohjeita ja työnantaja noudattanut menettelysääntöjä, työsuhteen päättämiseksi ei ollut esteitä.).

277 Ks. myös *Hirvelä – Heikkilä*, s. 845-846 ja *Barbulescu v. Romania*: Työnantaja oli kieltänyt työntekijöitä käyttämästä tietokonetta yksityisiin tarkoituksiin. Eräs työntekijöistä oli kuitenkin lähettänyt työaikana myös yksityisiä sähköpostiviestejä työnantajan koneella. Työnantaja huomasi tämän, koska hän monitoroi viestejä asiakaskontaktien kontrolloimiseksi. EIS 8 artiklaa ei katsottu loukatun.

278 Ks. myös *Innanen – Saarimäki*, s. 158-162; *Nyblin*, s. 83-86 ja Työelämän tietosuoja -opas, työ- ja elinkeinoministeriön esite, s. 14-16.

suostumuksen saatuaan hakea tai avata työ sähköpostiosoitteeseensa saapuneita tai siitä lähetettyjä työntekijöiden viestejä esimerkiksi heidän lomalla ollessaan.²⁷⁹

3.2.5.2 Direktio-oikeus suhteessa työntekijän sananvapauteen ja poliittiseen toimintaan

Työntekijällä on lähtökohtaisesti oikeus ilmaista vapaasti mielipiteitään. On kuitenkin tehtäviä, joissa muun muassa poliittisella kannalla tai uskonnollisella vakaumuksella saattaa olla merkitystä. Esimerkiksi poliittiset puolueet saattavat edellyttää niin jäseniltään kuin työntekijöiltään puolueen kannan noudattamista ja kirkko sen uskonkappaleissa pitäytymistä.²⁸⁰ Tällöin työnantaja voi tietyissä rajoissa edellyttää,²⁸¹ että työntekijä pidättäytyy esittämästä julkisesti mielipiteitä, jotka ovat työnantajan poliittisen kannan tai uskonnollisen vakaumuksen vastaisia.²⁸²

Sen ohella, että työnantaja voi rajoittaa työntekijöidensä sananvapautta, saattaa hänellä olla oikeus rajoittaa työntekijöidensä poliittista toimintavapautta. Työntekijällä ei ole esimerkiksi oikeutta harjoittaa ilman työnantajan suostumusta poliittista toimintaa tämän tiloissa, jos se aiheuttaa häiriötä tuotannolle tai epäsopua työyhteisössä.²⁸³ Työntekijällä on kuitenkin lähtökohtaisesti oikeus esimerkiksi kampanjoida edustamansa puolueen nimissä työtaukojen aikana ja työtilojen ulkopuolella. Mutta mikäli tällainen toiminta aiheuttaa häiriötä työyhteisössä tai muutoin estää työntekijää täyttämästä työvelvoitteitaan sovitulla tavalla, työnantajalla on oikeus reagoida tilanteeseen sen edellyttämällä tavalla.²⁸⁴

Bruun on mielenkiintoisesti todennut, ettei työntekijän kunnallispoliittinen toiminta vielä merkitse lojaalisuusvelvollisuuden rikkomista, vaikka se vahingoittaisi

279 Aiheesta ks. *Beckman*, s. 497; *HE 184/1999 vp*, s. 32; *KM 1973:1*, s. 105 ja 110; *LaVM 6/2000 vp*, s. 5; *Kuosma*, s. 11; *Pesonen* 2017, s. 209-210; *Tiilikka* 2005, s. 126 ja 132-139 sekä KKO:1997:81, KKO:2005:82, KKO:2010:39, KKO:2011:72 ja KKO:2015:70. Ks. myös *Nyblin*, s. 71: "Työntekijän lähettämät ja vastaanottamat työasioita koskevat viestit eivät ole lähtökohtaisesti lainkaan luottamuksellisia suhteessa työnantajaan."

280 Myös viestintäorganisaatiot saattavat jättää julkaisemasta esimerkiksi organisaation kannan vastaisia poliittisia mielipidekirjoituksia ja näin rajoittaa työntekijöidensä että yleisemmin kansalaisten sananvapautta. Ks. *Hölttä* 2012, s. 105.

281 Kuten edellä ilmeni, sananvapautta ei tule rajoittaa tavalla, että se kävisi merkitykselliseksi kyseisessä asiassa.

282 Ks. *Nuutila*, s. 320-321; *Valkonen* 2018, s. 273-275; *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 129 sekä *Fernández Martínez v. Spain* (Katolisen koulun rehtorina ja uskonnon opettajana toimineelle henkilölle oli myönnetty vapautus selibaatista. Lehtiartikkelissa hän oli esiintynyt selibaattia vastustavassa kokouksessa. EIT totesi hänen sitoutuneen lojaalisuuteen kirkkoa kohtaan ja vapaaehtoisesti rajoittaneen yksityiselämänsä. EIS 8 artiklaa ei loukattu.) ja *Siebenhaar v. Germany* (Kirkon palveluksessa ollut lastentarhan opettaja oli harjoittanut vapaaajallaan opetustoimintaa myös toisessa uskonnollisessa yhdyskunnassa. Kirkko päätti hänen työsopimuksen epälojaalin käyttäytymisen vuoksi. EIS 9 artiklaa ei katsottu loukatun.).

283 Ks. *Hölttä* 2018, s. 55.

284 Tässä tulee toki ottaa huomioon myös TSL 2:2:ssä säädetty syrjintäkielto ja tasapuolisen kohtelun vaatimus. Kuten *Bruun* on todennut, pelkkä työntekijän mielipide tai hänen toimintansa vapaa-aikana ei ole riittävä peruste hänen "eri asemaan" asettamiselleen. *Bruun* 1983, s. 29.

työnantajan taloudellista etua.²⁸⁵ Työntekijän toimiminen kunnallispolitiikassa voi kieltämättä asettaa hänet tilanteeseen, jossa kunnallispoliittiset ja työnantajan intressit menevät ristiin.²⁸⁶ Tällöin on lähdeittävä siitä, että työntekijä täyttää sen kunnallispoliittisen mandaattinsa, johon äänestäjät ovat hänet valinneet. Asiaa voidaan ajatella myös yleisen edun näkökulmasta. Tarkoiton, että mikäli työntekijän kunnallispoliittinen toiminta katsotaan tiettyssä tilanteessa kunnallisen edun kannalta painavammaksi kuin työnantajan intressit, hän voi lojaalisuusvelvollisuuden estämättä ajaa kunnallista agendaansa siinäkin tapauksessa, että tästä koituu työnantajalle taloudellista vahinkoa.²⁸⁷ Toisin, mikäli kyse on päätöksistä, joissa vastakkain ovat kunnalliset ja työnantajan intressit, ollee työntekijä lähtökohtaisesti velvollinen jääväänsä itsensä.

3.2.6 Työpaikkakohtaiset työsäännöt, ohjeet ja ohjeistukset työntekijän sananvapauden rajoitusperusteina

Työnantajat laativat tavallisesti erilaisia työsäntöjä ja muita ohjeita, joita työntekijöiden tulee noudattaa. Tällaiset säännöt ja ohjeet saattavat sisältää määräyksiä, joissa puututaan, joko suoraan tai epäsuoraan, työntekijöiden sananvapauden käyttöön. Toinen kysymys on, tuleeko työntekijöiden esimerkiksi noudattaa sosiaalisen median käyttöohjeeseen sisältyvää määräystä, jossa rajoitetaan heidän sananvapauttaan.

Yksityistä sektoria koskien kysymykseen ei löydy suoraa vastausta. Julkista sektoria koskien eduskunnan oikeusasiamies on todennut, ettei perustuslaissa perusoikeutena turvattua sananvapautta voida oikeudellisesti sitovalla saati keskeisellä tavalla rajoittaa pelkillä viranomaisen sisäisillä määräyksillä tai ohjeilla. Sikäli kuin sisäisiä määräyksiä ja ohjeita laaditaan, ne eivät saa olla ristiriidassa perusoikeuksien kanssa, minkä lisäksi niiden tulee olla riittävän täsmällisiä ja tarkkarajaisia. Yksiselitteisyyden vaatimusta korostaa se, että ohjeiden vastaisen menettelyn johdosta annetusta varoituksesta ei ole pääsyä tuomioistuimeen. Ohjeistuksella voi siten olla tosiasiallisesti merkittävä työntekijöiden toimintaa hillitsevä vaikutus. Hän jatkaa, että ohjeiden tosiasiallinen merkitys on huomattava myös siinä suhteessa, että niiden voidaan perustellusti arvioida kuvaavan

285 Bruun 1983, s. 30.

286 Näin voi olla varsinkin kaavoituksen ja rakennustoiminnan osalta.

287 Ks. myös Turun HAO 26.11.2019 19/0299/1: Valtuusto oli päättänyt erottaa tarkastuslautakunnan kaikki jäsenet ja varajäsenet kesken toimikauden, koska varapuheenjohtaja oli muiden tarkastuslautakunnan jäsenten tietämättä selvittänyt ja kyseenalaistanut blogissaan kunnan järjestämän valtuustoseminaarin järjestämis-
muodon ja -kustannukset. HAO katsoi varapuheenjohtajan nostaneen yhteiskunnallisesti merkityksellisen asian julkiseen keskusteluun ennen kaikkea poliittisen toimijan, valtuutetun roolissaan. Valtuuston katsottiin käyttäneen väärin harkintavaltaansa ja ylittäneen toimivaltansa erottaessaan tarkastuslautakunnan luottamushenkilöt varapuheenjohtajan sananvapauden käyttämiseen liittyvän syyn vuoksi.

työnantajan näkemystä sallitusta toiminnasta työsuhteessa. Tämän vuoksi ne ohjaavat merkittäväällä tavalla yksittäisen työntekijän arviota myös siitä, mikä on sallittua sananvapauden käyttämistä työsuhteessa.²⁸⁸

Virkamiehen ollessa virkasuhteessa julkiseen hallintoon, mainittu ei käy yksi yhteen yksityisen sektorin työntekijöiden kanssa. Ottaen huomioon, että työsääntöjen ja muunlaisen ohjeistuksen voidaan katsoa perustuvan työnantajan direktio-oikeuteen (tai työsääntöjä ja vastaavia laatiessaan työnantajan voidaan katsoa käyttävän direktio-oikeuttaan), jonka nojalla hän voi rajoittaa työntekijöidensä sananvapautta, en pidä mahdottomana, että eikö esimerkiksi työsääntöihin voitaisi perustaa työntekijän sananvapauden rajoituksia. Sääntöihin ja vastaaviin sisältyvien määräysten tulee toki olla siinä määrin yksilöityjä, että työntekijä ymmärtää niiden pohjalta, millä tavoin hänen sananvapautta on rajoitettu. Direktio-oikeuteen perustuvina niiden tulee myös täyttää samat edellytykset kuin työnjohtokäskyn, jotta velvoittaisivat työntekijää. Ne eivät esimerkiksi saa olla lain tai hyvän tavan vastaisia. Katson lisäksi, että työntekijän tulee olla tietoinen kyseisistä määräyksistä.²⁸⁹

3.3 TYÖNTEKIJÄN SANANVAPAAUS JA TYÖNANTAJAN ARVOSTELU

3.3.1 Työntekijän oikeus työnantajan arvosteluun ja arvostelun rajat

Työsopimuslaissa ei ole määritelty, missä laajuudessa työntekijä voi esittää kritiikkiä työnantajastaan.²⁹⁰ Sananvapauteen perustuen työntekijällä on kuitenkin katsottu olevan varsin laaja oikeus niin työnantajan arvosteluun kuin hänen toimintansa kyseenalaistamiseen ilman pelkoa siitä, että se muodostaisi työsuhteen päättämisperusteen.²⁹¹ Lähtökohtana tämä on ollut myös tuomiossa, AD 1982

288 Ks. *Dnro 3098/2010* (15.12.2011), s. 57-58 ja *Dnro 364/4/15* (9.10.2015), kohta 3.4.3. Ks. myös *Konstari*, s. 94: Kurinpitösäännösten soveltamisala määrittää virkamiehen lojaliteettivelvollisuuden oikeudelliset äärirajat.

289 Työsäännöt ja vastaavat on voitu myös laatia esimerkiksi yhdessä työnantajan ja työntekijöiden valtuuttaman edustajan kesken. Tässä tapauksessa työsäännöistä voidaan katsoa sovitun ja siten velvoittavan niitä työntekijöitä, joita heidän valtuuttama henkilö on edustanut.

290 Voidaan toki katsoa, että TSL 3:1:n toinen virke kattaa muun ohella työntekijän oikeuden työnantajan arvosteluun. Ks. myös *Pesonen* 2017, s. 269 ja *Lunning – Toijer* 2016, s. 390.

291 Ks. *Hölttä* 2018, s. 59; *Koskinen* 1993, s. 91; EIT: Poliisijohtoa arvostelleen ylemmän poliisivirkamiehen ja poliisiliiton puheenjohtajan sananvapautta ei loukattu; EIT: Työpaikkojen laittomuuksista voitava kannella; Julkisen sanan neuvosto huolissaan työntekijöiden sananvapauden rajoittamisesta ja Kirjallisella varoituksella loukattiin opettajan sananvapautta – loukkaus tuli hyvittää. Ks. myös *Despax* 1/1982, s. 17-18, *Ds* 2002:56, s. 316; *Fahlbeck* 1992, s. 100; *Henriksson et al.*, s. 15; *NOU* 2004:5, s. 445; *SOU* 2014:31, s. 90 ja *Vickers* 2012, s. 18: “The most basic justification for protecting free speech at work, as elsewhere, is that it protects the personal autonomy of the speaker. The ability to hold opinions and beliefs, and to communicate them to others, is what makes us fully human.”

nr 110. Tapauksessa johtavassa asemassa ollut työntekijä oli arvostellut kovasävyisesti yhtiön johtoa ulkopuolisten läsnäollessa käyttäytyen samalla epäasiallisesti heitä kohtaan. Hän oli lisäksi uhannut tehdä poliisille ilmoituksen kun nianloukkauksesta ja paljastavansa arkaluonteisia tietoja tässä yhteydessä, mikäli suunnitelmaa hänen työsuhteen purkamisesta ei peruta. Arbetsdomstolen totesi: "...arbetstagaren... har en vidsträckt rätt att kritisera och ifrågasätta arbetsgivarens handlande. Detta följer redan av den medborgerliga yttrandefriheten, en av grundprinciperna för vårt samhällssystem." Tuomiossa jatkettiin: "Naturligtvis finns det dock begränsningar i arbetstagarens rätt att framföra kritik. Gränsen för vad arbetsgivaren är skyldig att tåla får bestämmas med utgångspunkt bl a i vilken ställning arbetstagaren intar hos arbetsgivaren. Ju högre befattning en arbetstagare har desto större krav på visad lojalitet får nämligen enligt domstolens mening en arbetsgivare anses ha rätt att ställa." Edelleen todettiin: "Själva lojalitetskravet får anses vara inrymt i arbetstagarens anställningsavtal. När det gäller arbetstagare på högre befattningar inom ett företag får dessa således anses vara underkastade vissa begränsningar i fråga om rätten att kritisera åtgärder och beslut av företagsledningen. Denna begränsning gäller såväl i förhållande till lägre befattningshavare inom företaget som till personer utom företaget. En begränsning i kritikrätten av betydelse i detta mål ligger slutligen däri att kritiken inte får övergå i att en arbetstagare framför hot om åtgärder som är till skada för arbetsgivaren."²⁹²

Arbetsdomstolen asetti kritiikkioikeuden laajuutta tarkastellessaan lähtökohdaksi työsopimukseen piilevänä ehtona sisältyvän lojaalisuusvelvollisuuden.²⁹³ mitä korkeammassa asemassa työntekijä on, sitä lojaalimmin hän tulee käyttäytyä työnantajaa kohtaan ja mitä lojaalimpaa käyttäytymistä häneltä voidaan edellyttää, sitä rajoitetumpaa hänen oikeutensa työnantajan arvosteluun on.²⁹⁴ Mikä huomionarvoista, johtajan katsottiin ylittäneen oikeutensa työnantajan arvosteluun ennen kaikkea syystä, että hän ei ollut pelkästään arvostellut, vaan myös uhannut häntä. Mikäli arvostelu sisältää (kiristyksenluontoisen) uhkauksen, joka toteutessaan on omiaan vahingoittamaan työnantajan toimintaa, voidaan eittämättä katsoa, että kyse ei ole enää työnantajan arvostelusta tai muustakaan hyväksyttävästä

292 Tuomiossa, AD 1982 nr 110, todettiin huomion arvoisesti myös: "Rätten att kritisera är emellertid också en viktig förutsättning för goda arbetsförhållanden och ett gott arbetsresultat." Ks. myös AD 1982 nr 160, AD 2006 nr 103, AD 2007 nr 20; AD 2007 nr 53; AD 2011 nr 74; AD 2012 nr 25.

293 Ruotsin lainsäädäntö ei sisällä työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta TSL 3:1:ään verrattava säännöstä: lojaalisuuden katsotaan sisältyvän sopimattakin työsopimukseen. Kotimaisesta näkökulmasta katsottuna kyse siis on perusoikeuksien ja lojaalisuusvelvollisuuden sopimusoikeudellisen tason relaatiosta.

294 Ks. myös Larsson, s. 201-203 ja *SOU 2014:31*, s. 85: "...arbetstagarens lojalitetsplikt... innebär i viss utsträckning inskränkningar i arbetstagarens möjligheter att kritisera arbetsgivaren, liksom att avslöja förhållanden som rör arbetsgivarens verksamhet."

sananvapauden käyttämisestä, vaan sananvapauden väärinkäytöstä.²⁹⁵ Toisin sanoen työnantajaan välittömästi tai välillisesti kohdistuva uhkaaminen tai muu painostaminen ei kuulu kritikkioikeuden piiriin. Näin on katsottava olevan, oli kyse johtavassa asemassa olevasta työntekijästä tai ei.²⁹⁶

Merkillepantavaa lisäksi on, että läsnä oli ulkopuolisia henkilöitä, joita kohtaan johtaja menetteli epäasiallisesti, millä epäilemättä oli oma painoarvonsa. Näin ensinnäkin syystä, että työntekijän ei tule käyttäytyä asiattomasti työnantajan neuvottelu- tai sopimuskumppaneita kohtaan, koska tämä on omiaan aiheuttamaan vahinkoa hänelle.²⁹⁷ Toiseksi syystä, että lojaalisuusvelvollisuuden voidaan katsoa edellyttävän, että kritiikki esitetään ensisijassa työnantajalle ja ulkopuolisten läsnäolematta: mitä laajemmalle arvostelu leviää, sitä enemmän se on omiaan vahingoittamaan työnantajan toimintaa.²⁹⁸ Muun muassa tuomiossa, HHO 31.10.2005 S 03/3951, työntekijä oli puhunut kuljettajien alan toimijoiden keskuudessa kielteiseen sävyyn työnantajan palkanmaksuun liittyvistä ongelmista. Työntekijän katsottiin menetelleen vastoin TSL 3:1:n toisessa virkkeessä säädettyä lojaalisuusvelvollisuutta ensinnäkin syystä, että hän ei ollut kääntynyt asiassaan työnantajan, vaan ulkopuolisten puoleen. Toiseksi syystä, että mainittunlaiset puheet leviävät alalla nopeasti ja saattavat siten olla vahingollisia liiketoiminnalle. Kolmanneksi syystä, että työnantajayritys oli pieni ja moitittavalla käytöksellä on pienissä yrityksissä yleensä vahingollisempi vaikutus kuin suurissa yrityksissä.²⁹⁹ Neljänneksi syystä, että levitetty tiedot antoivat virheellisen kuvan

295 Ks. myös *Andersson* 1996, s. 208; *Valkonen – Koskinen*, s. 124 sekä *Handyside v. the United Kingdom*, kohta 49; *Oberschlick v. Austria*, kohta 57, *Nilsen and Johnson v. Norway*, kohta 43 ja *Sosinowska v. Poland*, kohta 67: “...freedom of expression, as secured in paragraph 1 of Article 10, constitutes one of the essential foundations of a democratic society and one of the basic conditions for its progress and for each individual’s self-fulfilment. Subject to paragraph 2, it is applicable not only to “information” or “ideas” that are favourably received or regarded as inoffensive or as a matter of indifference, but also to those that offend, shock or disturb. Such are the demands of that pluralism, tolerance and broadmindedness without which there is no ‘democratic society’.”

296 Ks. myös *Torp* 6-7/2012, TT:1982-185, TT:2014-129, THO 30.5.1980 1979 V 115 Tre V, AD 1993 nr 203, AD 1999 nr 29 ja AD 2011 nr 57: Työntekijä oli arvostellut työnantajaa työympäristöön liittyvistä puutteista. Arvostelu muuttui loukkaavammaksi ja uhkaavammaksi, minkä lisäksi työntekijä oli lähettänyt loukkaavia ja uhkaavia viestejä työtovereilleen. Katsottiin, että uhkaaminen huomioon ottaen työntekijän käyttäytyminen oikeutti työnantajan purkamaan työsuhteen.

297 Ks. myös *Ollila A.*, DL 3/2918, s. 380-381 ja KKO:1989:96, KKO:1990:126, TT:1995-75, TT:2001-55, THO 27.1.1978 1977 V 50 Tre V, RHO 22.1.1982 S 80/251, RHO 6.5.1987 S 86/412, IHO 11.11.1988 S 88/270 ja AD 2006 nr 118.

298 Ks. myös *Fahlbeck* 1999, s. 302, *Pesonen* 2012, s. 221-222 ja TT:1988-13.

299 Ks. *Koskinen* 1997, s. 141 ja *Steel and Morris v. the United Kingdom*: Aktivistit olivat levittäneet valheellisia väitteitä sisältäviä lentolehtisiä McDonalds-konsernista. Heitä vastaan nostettiin kunnianloukkauskanne ja määrättiin maksamaan korvauksia. Koska McDonalds oli suuri yhtiö, jonka ei näytetty kärsineen vahinkoa ja koska valittajien maksettaviksi määrätty korvaukset olivat kohtuuttomia suhteessa heidän tuloihinsa, EIS 10 artiklaa katsottiin loukatun.

työnantajasta, mikä saattoi vaarantaa yhtiön kannalta tärkeän asiakassuhteen eli kritiikkioikeus ei oikeuta totuudenvastaisiin väitteisiin.³⁰⁰

Tapauksen pohjalta voidaan edelleen todeta, että asiatonkaan arvostelu ei välttämättä muodosta itsessään irtisanomisperustetta, mikäli se pysyy työyhteisön sisäisenä. Tämä on osaltaan luettavissa tuomiosta, HHO 16.3.1988 S 1987/1478: Liiton työntekijä oli lähettänyt puheenjohtajalle kirjeen, jossa oli arvostellut liiton taloutta ja sen toiminnanjohtajaa. Hän oli myös ehdottanut kokouksessa, että toiminnanjohtajan erottaminen olisi liiton edun mukainen ratkaisu. Lisäksi hän oli arvostellut järjestösihteerin työn tarpeellisuutta ja työtapoja. Irtisanomisperusteita ei katsottu olleen lähinnä syystä, että työntekijä ei ollut jatkanut pidemmälle työtehtäviinsä kuulumatonta toiminnanjohtajan ja järjestösihteerin arvostelamista. Perusteluissa jäi vähemmälle huomiolle se, että työntekijä kohdisti arvostelunsa suoraan tahoille, jotka olivat toimivaltaisia päättämään liiton sisäisistä asioista sen sijasta, että olisi nostanut asian esille julkisesti. Tällä oli epäilemättä oma painoarvonsa työntekijän käyttäytymisen arvioinnissa.³⁰¹

Mainitakoon lisäksi EIT:n tapaus, *Wojtas-Kaleta v. Poland*: TV-yhtiölle työkennellyt journalisti oli kritisoinut ammattiyhdistyksen puheenjohtajan ominaisuudessa päätöstä klassisen musiikin ohjelman lopettamisesta, minkä johdosta hän joutui kurinpitotoimenpiteiden kohteeksi. Kansallinen tuomioistuimien katsoi journalistin menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti, mikä oikeutti työnantajan ryhtymään tiettyihin kurinpitotoimiin. EIT huomautti, että EIS 10 artikla suojaa työntekijöiden sananvapautta yleisesti ja jatkoi: ”...it is not necessary to draw a distinction between the applicant’s role as an employee of a public television company, a trade-union activist and a journalist and to make a separate analysis of the scope of that freedom which she could legitimately enjoy in each of these roles. However, the Court is of the view that the applicant’s combined professional and trade-union roles must be taken into consideration for the purposes of

300 Ks. myös *Majanen – Nuuttila* 2013, s. 658; *SOU* 2014:31 s. 93; *Vickers* 2012, s. 43-45; *Raichinov. v. Bulgaria, Bozena Sosinowska v. Poland*, TT:2001-48, VHO 1.12.1988 S 88/317, KouHO 6.6.1990 S 89/349, VHO 25.6.2013 S 11/1335 ja AD 1982 nr 9.

301 Ks. myös AD 1961 nr 27 (Lentokoneyhtiön palveluksessa ollut huoltomies oli antanut julkaistavaksi artikkelin, jossa arvosteli työnantajaa lentoturvallisuuteen liittyvistä puutteista. AD totesi, että hänen oli täytynyt ymmärtää, että artikkelin ilmestyttyä tiedot kulkeutuvat ulkopuolisten tietoon. Mikäli hän olisi halunnut parantaa lentoturvallisuutta, olisi hänellä ollut käytettävissä keinoja, jotka eivät olisi olleet työnantajalle vahingollisia. Näin ollen hänen tarkoituksena oli ollut vahingoittaa lentoyhtiön mainetta, josta sen toiminta oli riippuvainen.); AD 1981 nr 85 (Orkesterin jäsen otti riidan johdosta yhteyttä mediaan, kuntaan, poliisiin ja lääninhallituksen veroyksikköön. Viranomaiset aloittivat tutkimukset, mutta syytökset osoittautuivat perättömiksi. Jäsen voitiin irtisanoa.); AD 1987 nr 22 (Johtaja irtisanottiin, koska oli kritisoinut johtoa muiden työntekijöiden edessä ja katsonut muun muassa olleensa pätevämpi johtamaan yritystä kuin toimitusjohtaja. Johtajan katsottiin menetelleen lojaalisuusvelvollisuutensa vastaisesti, koska hänen asemansa olleen henkilön ei ollut sopivaa arvostella yrityksen johtoa niin avoimesti kuin teki.) ja AD 2006 nr 103 (Urheiluyhdistyksen työntekijä oli lähettänyt sähköpostitse kaksi viestiä, jossa kritisoi hallituksen jäseniä. Viestien sisällön katsottiin osoittavan niiden olleen ennemminkin yksittäisiin henkilöihin kohdistettuja syytöksiä kuin asiallista kritiikkiä. Ne saavuttivat myös suuren yleisön ja olivat täten vahingoittaneet yhdistyksen mainetta. Yhdistyksellä oli oikeus purkaa työntekijän työsuhteensa.).

examining whether the interference complained of was necessary in a democratic society. Moreover, the Court, having regard to the role played by journalists in society and to their responsibilities to contribute to and encourage public debate, considers that the obligation of discretion and constraint cannot be said to apply with equal force to journalists, given that it is in the nature of their functions to impart information and ideas... the issues involved in the present case can be said to have been of public interest and concern. It reiterates that there is little scope under Article 10 § 2 of the Convention for restrictions on debate on questions of public interest... as a journalist, she had a right and an obligation to comment on matters of public interest. In the Court's view, in the particular context of the applicant's case, her obligations of loyalty and constraint must be weighed against the public character of the broadcasting company she worked for."³⁰²

EIT totesi, että työntekijän velvollisuus osoittaa tahdikkautta ja pidättyväisyyttä ei ole toimittajilla yhtä suurta kuin muilla työntekijöillä, koska heidän tehtävänä on levittää tietoa ja ajatuksia. Päätös ohjelman lopettamisesta palveli myös yleistä etua, minkä johdosta sananvapauden rajoituksiin tuli suhtautua pidättyvästi. Kriittikioikeuden laajuuteen vaikuttaa siis edellä mainitun ohella työntekijän työnkuva (mikäli työntekijän tehtävänä on levittää tietoa ja ajatuksia, voi hän arvostella vapaammin työnantajaa kuin muut työntekijät) ja aihe (mikäli aihe on yleisen edun kannalta merkityksellinen, puoltaa se sitä, että työnantajaan kohdistunut arvostelu esitetään julkisesti).³⁰³

3.3.2 Julkisesti esitetty arvostelu

Tuomiossa, *Wojtas-Kaleta v. Poland*, EIT totesi, että sananvapauden rajoittamiseen tulee suhtautua erityisen pidättyvästi silloin, kun kyse on yleistä etua palvelevasta keskustelusta.³⁰⁴ Sama asia on ilmaistu toisin tuomiossa, *Renaud v.*

³⁰² Kohdat 45–47.

³⁰³ Ks. myös *Van der Heijden v. the Netherlands* (Maahanmuuttajien hyvinvoinnista vastaavan paikallisen osaston aluepäällikkö erotettiin, koska oli jäsenenä poliittisessa ääriliikkeessä, joka suhtautui avoimen vihamielisesti työn perässä maahan muuttaneita henkilöitä kohtaan. Ei loukkausta.), *Castells v. Spain* (Parlamentin jäsentä syytettiin hallituksen "loukkaamisesta", koska oli arvostellut hallitusta siitä, ettei se ollut puuttunut terroritekoihin Baskimaassa.), AD 1988 nr 162 (Työsuojeluvaltuutettu otti kirjeitse yhteyttä valvontaviranomaiseen nostaen esiin hissinasennuksessa ilmenneitä puutteita. Hän lähetti kirjeestä kopiot myös ammattiliittoon ja kahdelle tarkastusviranomaiselle, minkä lisäksi se julkaistiin alan lehdessä. AD totesi, että työsuojeluvaltuutettuna hänellä oli huomattavan laaja vapaus ottaa suoraan yhteyttä valvontaviranomaiseen työympäristön turvallisuutta koskevista kysymyksistä. Kirjeestä oli perusteltua lähettää kopiot myös muille adressaateille. Hänellä ei myöskään ollut aikomusta levittää kirjettä laajemmalle: hän sai tietää vasta jälkikäteen, että kirje oli julkaistu alan lehdessä.) ja *Vickers* 2012, s. 56–57 ja 239–241.

³⁰⁴ Ks. myös *Axel Springer AG v. Germany*, kohdat 90–95; *Von Hannover v. Germany* (no. 2), kohdat 108–113; KKO:2018:51, kohta 14, KKO:2018:81, kohta 16 ja KKO:2019:81, kohta 19 (Sananvapauden rajoittamiseen tulee suhtautua erityisen pidättyvästi silloin, kun on kysymys keskustelusta, jolla on yleistä mielenkiintoa.) ja *Korkeamäki – Koskinen*, s. 8: EIS 10 artikla ei anna juurikaan mahdollisuuksia rajoittaa keskustelua julkista mielenkiintoa omaavista asioista.

France, jossa EIT katsoi viranomaisten harkintamarginaalin olevan seuraamuksien suhteen erityisen ahdas silloin, kun kyse on yleisesti merkityksellisestä keskustelusta.³⁰⁵ Koska työnantajan arvostelussa on kyse sananvapauden käytöstä, lähtökohtana voidaan pitää, ettei työntekijällä ole oikeutta arvostella työnantajaa julkisesti, jollei asia ole yleisesti merkityksellinen.³⁰⁶ Tämä on luettavissa myös tuomiosta, *Fuentes Bobo v. Spain*: TV-yhtiön tuottaja oli lähettänyt sanomalehteen kirjoituksen, jossa hän arvosteli työnantajaansa, minkä johdosta työnantaja ryhtyi kurinpitotoimiin häntä kohtaan. Tämän jälkeen tuottaja esiintyi kahdessa radiohjelmassa jatkaen kritiikkiä, minkä seurauksena hänet erotettiin. EIT totesi sananvapauden olevan yksi demokraattisen yhteiskunnan peruspilareista ja katsoi sen sisältävän harmittomien ja vaarattomien ilmaisujen ohella myös liioittelevat, kärjistävät ja yleisöä kohahduttavat ilmaisut.³⁰⁷ Edelleen todettiin, että tuottaja oli esittänyt mielipiteensä loukkaavalla ja hyökkäävällä tavalla, minkä johdosta työnantaja oli oikeutettu tietyihin kurinpitotoimiin. Lieventävänä seikkana otettiin huomioon se, että mielipide oli ilmaistu riidan yhteydessä ja että se liittyi yleiseen keskusteluun, joka koski tapaa, jolla yhtiötä johdettiin. Tuottajan todettiin lisäksi käyttäneen karkeaa kieltä osaksi toimittajan yllytyksestä, mikä viittasi siihen, että kyse ei ollut niinkään tarkoituksellisesta toiminnasta kuin ajattelemattomuudesta. Työnantaja ei ollut myöskään nostanut työntekijää vastaan loukkauskannetta, mikä asetti riidan oikeaan perspektiiviin. Katsottiin, että työnantaja oli mennyt liiallisuuksiin erottaessaan työntekijän tämän esittämän kritiikin johdosta.³⁰⁸

Toimittajan todettiin menneen arvostelussa siinä määrin pitkälle, että työnantaja oli oikeutettu tietyihin kurinpitotoimiin. Hänen ei kuitenkaan katsottu rikkoneen velvoitteitaan niin vakavasti, että irtisanomiskynnys olisi ylittynyt. Osittain tämä selittyi sillä, että hänen katsottiin toimineen pikemmin harkitsemattomuudesta

305 Kohta 33: "Les propos litigieux trouvent par conséquent leur place dans un débat d'intérêt général et relèvent de l'expression politique et militante, de sorte que l'on se trouve dans un cas où l'article 10 exige un niveau élevé de protection du droit à la liberté d'expression. Il en résulte que la marge d'appréciation dont disposaient les autorités pour juger de la « nécessité » des sanctions prononcées contre le requérant était particulièrement restreinte." Ks. myös *Barendt* 2007 tai *Barendt* 2010, s. 489-494 sekä *Sürek v. Turkey (No.1)*, kohta 61; *Feldek v. Slovakia*, kohta 83 ja *Krasulya v. Russia* kohta 38: "...there is little scope under Article 10 § 2 of the Convention for restrictions on political speech or debates on questions of public interest."

306 Ks. myös *Selistö v. Finland* (Artikkelissa oli kirjoitettu lääkäristä, joka oli esiintynyt päihtyneenä töissä ja tehnyt hoitovirheitä.); KKO:1997:80 (Lehdessä oli julkaistu tuhopolitoja koskeva kirjoitus, jossa oli kerrottu, että syylliseksi epäilty oli paikkakunnan palopäällikön vaimo. Koska palopäälliköllä itsellään ei edes väitetty olleen osuutta tapahtumiin, hänen ja syylliseksi epäillyn aviosuhteen julkaisemiselle ei ollut hyväksyttävää perustetta.); KKO:1997:81 (Lehtiartikkeli ilmestyi otsikolla: "Hartolan palopäällikön vaimo työlli miehensä: Häntä epäillään tuhopolttajaksi"); KKO:2001:96 (Lehdessä olleessa artikkelissa kerrottiin käräjäoikeudessa vireillä olevasta rikosasiasta, jossa kantajaa syytettiin muun muassa törkeistä petoksista. Kantaja oli myös tunnistettavissa kirjoituksesta. Kantajan yksityiselämää katsottiin loukatun.) ja KKO:2009:3 (A oli tuomittu rangaistukseen seksuaalirikoksesta. Myöhemmin hän ollut haastateltavana televisio-ohjelmassa, jossa oli tullut esiin salassa pidettäväksi määrättyjä seikkoja.).

307 Kohta 43.

308 Kohdat 44-50. Ks. myös HHO 11.4.1979 V 1978/1056, VHO 23.2.1984 S 83/494, HHO 19.10.1988 S 1987/1594, IHO 23.12.1988 S 88/60 ja HHO 11.6.2001 S 00/37.

kuin tarkoituksellisuudesta ja sillä, että hänen työnkuvaan kuului tiedon ja ajatuksien välittäminen. Huomionarvoinen yksityiskohta on, ettei työnantaja ollut nostanut kannetta tuottajaa vastaan, vaikka syytti häntä kunnianloukkauksesta, mikä asetti asian ”oikeaan perspektiiviin”. Toisin sanoen EIT katsoi, että työnantaja ei pitänyt loukkausta niin vakavana kuin oli antanut ymmärtää, mikä laski tämän väitteiden todistusarvoa.

Mainitsemisen arvoinen tapaus on myös, *Kharlamov v. Russia*: Fysiikan professori väitti yliopiston johtokunnan valintaa koskevassa yleisessä tilaisuudessa yliopiston loukanneen hänen ja hänen kollegioidensa oikeuksia ja syyllistyneen syrjintään, koska se ei ollut kuullut fysiikan osastoa ehdokkaiden nimeämisessä. Näin ollen johtokuntaa ei voitu pitää laillisesti nimettynä.³⁰⁹ EIT totesi: ”...applicant expressed his views at an academic assembly open to all University staff. He was found civilly liable for his speech, and therefore the impugned interference must be assessed in the context of professional environment. The Court has previously observed that employees owe to their employer a duty of loyalty, reserve and discretion ... and that in striking a fair balance the limits of the right to freedom of expression and the reciprocal rights and obligations specific to the professional environment must be taken into account. At the same time the Court does not lose sight of the academic context of the debate. The principle of open discussion of issues of professional interest must thus be construed as an element of a broader concept of academic autonomy which encompasses the academics’ freedom to express their opinion about the institution or system in which they work ... Therefore the Court must look at the interference in the light of the case as a whole, including the nature of the remarks held against the applicant and the professional and academic context in which he made them. The Court first observes that the applicant’s speech brought to light a matter of professional concern, namely opacity of the academic senate election. The composition of the ruling body of the University and the procedure for designation of candidates to the election are of central importance for the University staff, and discussion around these issues at a University-wide conference forms an integral part of the organisation of the academic life and self-governance. The debate was therefore not a purely private one. On the contrary, it took place in public and the issue raised by the applicant concerned a matter of general interest, which the applicant was entitled to bring to the attention of his colleagues.”³¹⁰

Arvioinnissa otettiin huomioon professorin sananvapaus ja lojaalisuusvelvollisuus yliopistoa kohtaan kuten myös vastavuoroiset oikeudet ja velvollisuudet, jotka ovat ominaisia yliopistollisessa maailmassa sekä väittelyn akateeminen asiayhteys

309 Ks. kohta 7.

310 Kohdat 27-28.

ja yliopistojen itsenäisyys, joka käsittää vapauden tuoda julki mielipiteitä avoimesti. EIT otti lisäksi huomioon väitteiden (jotka ovat todistettavissa) ja arvostuksien (joita ei voida todistaa) eron huomauttaen, että mikäli arvoasetelmiin vedotaan, tarvitsevat nekin tuekseen toiseikkoja. Tältä pohjalta professorin sananvapautta katsottiin loukatun ensinnäkin syystä, että hän oli nostanut esiin asian, joka oli niin ammatillisesti kuin yliopistollista maailmaa koskien tärkeä: yliopiston johtokunnan valinta. Toiseksi syystä, että asia omasi yleistä mielenkiintoa. Kolmanneksi syystä, että kritiikki kohdistettiin henkilöille, joita asia koski ja josta heillä oli oikeus saada tietoa.³¹¹ Katsottiin, että professori oli liioitellut asioita, mutta asiasyhteys huomioon ottaen ei kuitenkaan kohtuuttomissa tai loukkaavissa määrin.³¹²

Lojaalisuusvelvollisuuden tasojen sekä perus- ja ihmisoikeudellisen normiston välisen relaation suhteen huomionarvoista yllämainitussa on, että professorin käsittelemä aihe omasi yleistä mielenkiintoa (matter of general interest), mutta jonka esiin nostamista yleinen etu (matter of public interest) ei edellyttänyt.³¹³ Tietyissä tilanteissa työntekijällä saattaa siis olla oikeus arvostella työnantajaa julkisesti, vaikka yleinen etu ei vaatisikaan aiheen julkista esiin nostamista. Merkittävää toki on, että vaikka kritiikki esitettiin tilassa, johon ulkopuolisilla oli vapaa pääsy, se esitettiin ammatillisessa työympäristössä ja kohdistettiin asian adressaateille.³¹⁴ Joka tapauksessa, mikäli aihe omaa yleistä mielenkiintoa, heijastuu tämä lojaalisuusvelvollisuuden työ sopimuksellisen ja työlainsäädännöllisen tason sekä perus- ja ihmisoikeudellisen normiston väliseen relaatioon. Kun työntekijän esiin nostama aihe omaa yleistä mielenkiintoa, antaa se hänelle laajemman toimintavapauden, mitä sananvapauden käyttämiseen tulee.

Mainittakoon lisäksi tapaus, Szima v. Hungary: Vanhempi poliisi, joka toimi myös ammattiyhdistyksen puheenjohtajana, oli julkaissut useita kriittisiä artikkeleita ammattiyhdistyksen kotisivuilla. Artikkelit koskivat muun muassa maksamattomia palkkoja, sukulaisten suosimista (nepotismia) työhön otossa ja liiallista poliittista vaikuttamista poliisivoimiin. Poliisin katsottiin ylittäneen sananvapautensa rajat ja tuomittiin arvonalennukseen sekä sakkoihin. EIT:n mukaan rangastus ei ollut suhteeton. Tuomiossa todettiin: "...the protection of loyalty and the trust

311 Kohta 29: "According to the Court's constant case-law, there is little scope under Article 10 § 2 of the Convention for restrictions on debate on questions of public interest and very strong reasons are required for justifying such restrictions.

312 EIT myönsi, että professorin sananvapautteen puuttumisella oli sinällään oikeudenmukaiset tarkoituserät (oikeuksien ja maineen puolustaminen), mutta keinot olivat suhteettomia tarkoitukseen nähden.

313 Palaan yleisen mielenkiinnon ja yleisen edun väliseen merkityseroon lähemmin kappaleessa 4.2.1.

314 Ks. myös KHO:2011:19: Professori lähetti kollegoilleen kirjelmän, jossa arvosteli yliopiston heikkoa johtamista ja esimiestoimintaa esimerkein, joissa esiintyneet henkilöt olivat tunnistettavissa, mistä häntä varoitettiin. KHO katsoi professorilla olleen sinänsä oikeutettu intressi saattaa muidenkin tietoon kielteisiä näkemyksiään yliopiston johtamisesta ja esimiestoiminnasta. Hän oli kuitenkin – esittämällä muita henkilöitä koskevia tietoja näiden mainetta loukkaavalla ja halventavalla tavalla ja lähettämällä kirjelmän laajasti tiedekuntansa professorikollegoille – käyttäytynyt tavalla, joka ei vastannut hänen asemansa ja tehtäviensä mukaisia vaatimuksia.

in the constitutionality of police leaders' actions is not an matter of administrative convenience. The applicant, as a senior police officer, had considerable influence on trade union members and other servicemen, among other things by controlling the trade union's website. As a high-ranking officer and trade union leader she should have had to exercise her right to freedom of expression in accordance with the duties and responsibilities which that right carries with it in the specific circumstances of her status and in view of the special requirement of discipline in the police force (...) – and this even in the face of general interest attached to enabling criticism as to transparency, professionalism and law-abiding within the police force.”³¹⁵

EIT katsoi poliisilla olleen huomattava vaikutusvalta ammattiyhdistyksen jäseniin ja työntekijöihin niin asemansa johdosta kuin siksi, että hän kontrolloi ammattiyhdistyksen nettisivuja, mitä ei voida kieltää. Mutta se, että hän olisi korkea-arvoisena viranomaisena ja ammattiyhdistyksen johtajana käyttänyt sananvapauttaan vastoin vastuunsa edellyttämiä velvoitteitaan, voidaan mielestäni kyseenalaistaa.³¹⁶ Näin syystä, että poliisin esiin nostamilla seikoilla ei ollut pelkästään poliisilaitosta koskevaa, vaan laajempaa yhteiskuntarakenteisiin ulottuvaa yleistä etua palvelevaa merkitystä, joten ne oli syytäkin nostaa esille. Guillem onkin pitänyt tapausta takaiskuna työntekijöiden sananvapaudelle.³¹⁷ Hän huomauttaa, ettei EIT perustellut, millä edellytyksillä mainitunkaltainen kritiikki jäi sellaisten työhön liittyvien asioiden ulkopuolelle, jotka saavat EIS 10 artiklan suojaa. Hän katsoo EIT:n suhtautuneen varsin kapea-alaisesti ja keinotekoisesti ammattiyhdistystoimintaan. Hän myös pitää valitettavana, ettei EIT punninnut laajemmin artikkeleita koskevan yleisen edun ja poliisin kritiikkioikeuden välistä suhdetta. Lisäksi hän kritisoi tapaa, jolla EIT suhtautui tosiasioihin perustuvien kannanottojen ja arvoarvostelmien eroon ja sitä, että EIT katsoi rangaistuksen suhteelliseksi, vaikka samalla myönsi, että useat väittämistä ja mielipiteistä ansaitsivat korotettua sananvapauden suojaa.

Kuten tapauksista käy ilmi, työntekijällä voi tietyissä tilanteissa olla oikeus arvostella työnantajaa julkisesti. Toisaalta, vaikka sananvapaus turvaa oikeuden

315 Kohta 32. Ks. myös *Nilsen and Johnson v. Norway*: Kahta poliisia rangaistiin poliisiväkivaltaan liittyvistä tutkimuksista ja niiden julkaisemisesta.

316 Vrt. *Baka v. Hungary*: Korkeimman oikeuden presidentti oli nostanut esiin kriittisiä näkökohtia kansallisen lainsäädännön ihmisoikeuksien mukaisuudesta. Tämän jälkeen lainsäädännöllä muutettiin korkeimman oikeuden presidentin toimikautta, jonka johdosta hän menetti asemansa presidenttinä kesken toimikauden. Lainsäädännön muutoksen taustalla katsottiin olleen valittajan esittämät, oikeuslaitoksen uudistamista koskevat kriittiset näkökohdat, jotka koskivat muun muassa tuomarien erottamattomuutta, eläkeikää ja muita, muita julkista intressiä koskevia seikkoja. EIT totesi, että uusi lainsäädäntö ei täyttänyt laillisuusperiaatteen vaatimusta (rule of law) ja että korkeimman oikeuden presidentillä oli sekä oikeus että velvollisuus ilmaista tuomioistuimien mielipide oikeuslaitosta koskevien uudistushankkeiden osalta. Presidentille aiheutunut seuraamus oli kohtuuton ja esti virassa olevaa tuomaria esittämästä kriittisiä huomioita yleisesti kiinnostavista asioista.

317 Ks. *Guillem*.

liioittelevaan, kärjistävään ja yleisöä kohahduttavaan ilmaisuun, se ei tarkoita, että sananvapautta saisi käyttää yksilölle turvattujen oikeuksien kustannuksella.³¹⁸ Arviointia suoritettaessa keskeisiä huomioon otettavia seikkoja ovat aiheen luonne, asiayhteys ja paikka, jossa teema nostetaan esiin ja missä tarkoituksessa sekä kenelle se kohdistetaan ja keinot. Mikäli aiheella on esimerkiksi merkitystä tietyn ammattiryhmän piirissä, sitä ei ole perusteltua nostaa esille valtakunnallisessa jakelussa olevassa sanomalehdessä, vaan mieluummin kohderyhmälle suunnatussa lehdessä.³¹⁹

3.3.3 Elinkeinotoimintaan ja tuotteeseen kohdistuva arvostelu

Arvostelun ei välttämättä täydy kohdistua työnantajaan, vaan työntekijä voi antaa palautetta myös työnantajan toiminnasta tai tämän tuotteista.³²⁰ Vaikka palaute tulee ensisijaisesti antaa ulkopuolisten läsnäolematta, ei ole poissuljettua, että eikö työntekijä voisi esimerkiksi arvostella tapaa, jolla työnantaja harjoittaa elinkeinotoimintaansa, julkista kanavaa pitkin. Mihin työntekijän tulee tällöin kiinnittää huomiota sen lisäksi, että asia on yleisesti merkityksellinen, siitä ei ole löydettävissä suoraa työsuhteeseen liittyviä tapauksia. Näiden puuttuessa mainittakoon tuomio, KKO 2000:45: TV-ohjelmassa annettiin ymmärtää, että elinkeinoharjoittaja oli myynyt käytettyjä ompelukoneita uusina, mikä leimasi hänet ohjelman katsojien silmissä epärehelliseksi. Korkein oikeus otti huomioon, että ohjelman toimintaperiaatteisiin kuului tarkastella elinkeinoharjoittajien toimintaa kriittisesti kuluttajien näkökulmasta. Kärjekkäänkään arvostelun esittäminen ei siten ole sellaisenaan osoitus loukkaustarkoituksesta: elinkeinoharjoittajien tulee sietää kärjekästäkin julkista arvostelua. Toisaalta, koska ohjelmasta välittyi erheellinen kuva elinkeinoharjoittajan toiminnasta, toimittajien katsottiin syyllistyneen kunnianloukkaukseen: keskeinen lähtökohta arvioinnissa on, että arvostelu perustuu paikkansa pitäviin asiatietoihin.

Arvostelun kohteena eivät siis olleet ompelukoneet (kuten niiden keino laatu) tai elinkeinoharjoittaja (kuten se, että hän harjoittaisi elinkeinotoimintaa epärehellisesti), vaan elinkeinotoiminta. Katsojalle kuitenkin välittyi ohjelmasta kuva, että liikkeenpitäjä harjoitti elinkeinotoimintaa vilpillisesti myydessään käytettyjä

318 Esim. *Handyside v. the United Kingdom*, kohta 49; *Editions Plon v. France*, kohta 42, *Lindon, Otchakovsky-Laurens and July v. France*, kohta 45 ja *Von Hannover v. Germany* (no. 2), kohta 101.

319 Ks. myös *Voorhoof – Humblet*, s. 260-264 ja *De Diego Nafria v. Spain*: Pankin tarkastaja oli erotettu toimestaan, koska hän oli arvostellut pankin johtoa pankkitarkastukselle lähettämässä kirjeessään. Lisäksi hän lähetti kirjeen kahdelle kollegalleen ja jakoi siitä ottamiaan kopioita henkilökunnalle. Tarkastaja erotettiin tämän johdosta. EIT totesi, kun on kyse vanhemmasta virkailijasta, tulee hänen osoittaa pidättyneisyyttä kannanotoissaan. Kirje myös sisälsi vakavia syytteitä ilman todisteita. Tarkastaja ei ollut myöskään esittänyt syytöksiään hetken mielijohteesta, vaan vakaasti harkiten. Tarkastajan katsottiin ylittäneen oikeutensa arvostella työnantajaansa. Tapauksesta ks. *Voorhoof b*.

320 Tämä on suotavaakin, mikäli työntekijä esimerkiksi huomaa tuotteiden laadussa olevan parantamisen varaa.

ompelukoneita uusina. Näin syystä, että hän oli samaistettavissa³²¹ toimintaa harjoittavaan oikeushenkilöön.³²² Toimittajien (tai mikäli kyseessä olisi ollut työntekijä, hänen) olisi siten tullut tehdä selväksi katsojille, ettei itse liikkeenharjoittajaa epäillä vilpillisyyksistä.³²³

Mainittakoon lisäksi tuomio, IHO 18.12.2003/128: Lehdessä oli julkaistu pizzeriaa koskeva pakinatyylinen juttu, jossa muun muassa todettiin tarjotun pizzan olleen muualtakin kuin ulkonäöltään huusinluukku muistuttava lätkyrä. Hovioikeus totesi toimittajan syyllistyneen kunnianloukkaukseen. Näin ennen kaikkea syystä, että kirjoituksessa ei täsmennetty, millä muulla tavalla kuin ulkonäöltään pizza muistutti ”huusinluukku”. Tämä oli omiaan herättämään lukijoissa muitakin, kuin pizzan kovuuteen ja kuivuuteen liittyviä mielikuvia.

Arvostelun kohteena oli tuote eli pizzan ulkonäkö. Tästä huolimatta arvostelun katsottiin kohdistuneen omistajaan, vaikka tämä ei ollut itse edes valmistanut pizzaa tai ollut valvomassa sen tekemistä. Näin syystä, että termi ”muualtakin” jätti sisällöllisesti avoimena epäselväksi, mihin muuhun sillä viitattiin: viitattiinko sillä pizzan makuun vai pizzeriassa tarjottujen tuotteiden laatuun yleisemmin vaiko pizzerian sisustukseen tai kenties elinkeinonharjoittajaan. Arvostelu siis kohdistui epäsuoraan, termin ”muualtakin” välityksellä, pizzerian omistajaan.³²⁴

Keskeistä siis on, mikäli työntekijä katsoo yleisen edun edellyttävän, että työnantajan harjoittamaa elinkeinotoimintaa tai tämä tuotetta tulisi arvostella julkisesti, että pysytään tosiasioissa ja että sanoman vastaanottajille tehdään selväksi arvostelun kohde eli vältetään tulkinnallisia ilmaisuja.

3.4 SANANVAPAUUS JA INTERNET

3.4.1 Internet viestinnän suhde sananvapauteen

Sananvapaudessa on todettu olevan enenevässä määrin kyse ihmisen ja tietokoneen yhteiskytkenästä, informaation käsittelystä sekä niistä keinoista, joita

321 Mikäli kyse on yksityisestä elinkeinonharjoittajasta, henkilökytkentä on helpommin osoitettavissa kuin esimerkiksi kauppaketjun kyseessä ollessa. Ks. *Saraviita*, s. 170.

322 Perusoikeussuoja voi ulottua yksityisoikeudellisiin oikeushenkilöihin niiden taustalla olevien yksilöiden välityksellä. Julkisoikeudelliset oikeushenkilöt, kuten valtio ja kunnat julkista valtaa käyttävinä ja perusoikeussuojaa täytäntöön panevina orgaaneina eivät ole perusoikeussuojan piirissä. Tosin *Hölttä* (2012, s. 87) on kritisoinut näkemystä, sillä valtio ja kunnat eivät ole ainoita julkisoikeudellisia oikeushenkilöitä. Henkilökytkennästä esim. *HE 309/1993 vp*, s. 23; *HE 239/1997 vp*, s. 34; *HE 184/1999 vp*, s. 34; *KM 1997:3*, s. 119; *Alanen 1937*, s. 189; *Länsineva 2002*, s. 106-107 ja 113-116; *Majanen – Nuutila 2013*, s. 671; *Neuvonen 2012*, s. 59; *Saraviita*, s. 172-174 ja *Tiilikka 2007*, s. 115-116 ja 534.

323 Ks. myös *Korpisaari 2015*, s. 124.

324 Ks. myös *Aaron – Finkin*, s. 330-331 ja 333; *Ollila 2004*, s. 159 ja *Ray – Rojot*, s. 231-232.

kullakin on käytettävissään.³²⁵ Internet on tuonut oman lisänsä keinovalikoimaan, kuten EIT on huomauttanut tuomiossa, *Delfi AS v. Estonia*: "...Internet provides an unprecedented platform for the exercise of freedom of expression...".³²⁶ Tuomiossa, *Times Newspapers Ltd v. the United Kingdom* (nos. 1 and 2), EIT puolestaan toteaa: "In light of its accessibility and its capacity to store and communicate vast amounts of information, the Internet plays an important role in enhancing the public's access to news and facilitating the dissemination of information generally."³²⁷ Tosin sanoen internetin kyky varastoida tietoa ja internetverkon levittäytyminen ympäri maailman mahdollistaa sosiaalisen kanssakäymisen, politiikkaan osallistumisen ja kouluttautumisen että yleensäkin mielipiteiden ilmaisemisen tavalla, joka ei ennen ollut mahdollista eli huomattavasti tehokkaammin, nopeammin ja laajemmin kuin perinteiset viestintävälineet.³²⁸

Internetistä onkin muodostunut yksi ihmisten pääasiallisimmista keinoista käyttää sananvapauttaan, kuten EIT on todennut tuomiossa, *Ahmet Yıldırım v. Turkey*: "...the Internet has now become one of the principal means by which individuals exercise their right to freedom of expression and information, providing as it does essential tools for participation in activities and discussions concerning political issues and issues of general interest."³²⁹ Korkein hallinto-oikeus on jopa todennut tuomiossa, KHO:2006:18, pääsyn internetiin oleva keskeinen itsenäisen selviytymisen kanava.³³⁰

Internetin on myös sanottu demokratisoivan pääsyn tietoon. Tämä on totta siinä mielessä, että internet on tehnyt osallistumisesta ja vaikuttamisesta helpompaa sekä laajemmalle ulottuvampaa ja kansainvälisempää.³³¹ Tosin, samalla internet mahdollistaa (tiedon levittäessä ympäri maailman sekunneissa) sananvapauden väärinkäytön laajuudessa, joka ei ennen ole ollut mahdollista. Tämän myös EIT on todennut tuomiossa, *Delfi AS v. Estonia*: "However, alongside these benefits, certain dangers may also arise. Defamatory and other types of clearly unlawful speech, including hate speech and speech inciting violence, can be disseminated

325 Ks. *Huovinen*, s. 144-145 ja 153. Ks. myös *Nash*, s. 443, 445 ja 447-448.

326 Kohta 110. Ks. myös *Declaration CM(2005)56 final*: "ICTs [information and communication technologies, allekirjoittaneen lisäksi] technologies provide unprecedented opportunities for all to enjoy freedom of expression." sekä *Recommendation CM/Rec(2007)11*; *Recommendation CM/Rec(2007)16* ja *Recommendation CM/Rec(2008)6*.

327 Kohta 27.

328 Ks. myös *Barendt 2007* tai *Barendt 2010*, s. 455-458; *Korpisaari 2018*, s. 315-318 ja *Nash*, s. 446-447 ja 452-454.

329 Kohta 54. Ks. myös ja *Innanen – Saarimäki*, s. 26.

330 Pääsyä internetiin on luonnehdittu implisiittiseksi perusoikeudeksi. Aiheesta ks. *Koivisto*, s. 634-636; *Koulu*, s. 281 ja 292; *Neuvonen 2019*, s. 997-1000; *Neuvonen – Rautiainen 1/2005*, s. 28-53, s. 32-35 ja 39 sekä *Pöyhönen 2000*, s. 81. Ks. myös *Innanen – Saarimäki*, s. 9.

331 Ks. *Thelwall*, s. 71. Ks. myös *Margetts*, s. 421- 437.

like never before, worldwide, in a matter of seconds, and sometimes remain persistently available online.”³³²

Ei tule unohtaa, että internetin käyttömahdollisuudet eivät ole kaikilla samat. Lisäksi tuntemus käyttömahdollisuuksista vaihtelee ihmisten välillä. Tämä saattaa heikentää perinteistä kanavista riippuvien henkilöiden osallistumismahdollisuuksia ja tiedon saantia – ja tätä myöten vaarantaa heidän perusturvan toteutumisen perinteisten kassapalvelujen korvautuessa sähköisillä palveluilla.³³³

3.4.2 Internet viestintään liittyvän uuden lainsäädännön tarve

Balkin on todennut, että internet ja muu digitaalinen teknologia muuttaa meidän käsitystämme sananvapaudesta.³³⁴ Hän ei tarkoita, että internet muuttaisi sananvapauden käsitettä perustavalla tavalla, vaan sitä, että se ”pakottaa” meidät tarkastelemaan sananvapautta uusista näkökulmista. Näin syystä, että se muuttaa niitä sosiaalisten kanavien ehtoja, joita olemme tottuneet käyttämään viestinnässä ja muussa sosiaalisessa kanssakäymisessä. Tästä seuraa, että sananvapautta käyttäessämme joudumme ottamaan huomioon myös ne sananvapauden ulottuvuudet, jotka kylläkin ovat aina olleet olemassa, mutta joihin emme ole osanneet kiinnittää aikaisemmin huomiota.³³⁵

Mainittu herättää kysymyksen, tulisko verkossa tapahtuvaa viestintää arvioida erilaisin kriteerein kuin perinteistä viestintää vai tulisiko se jopa ymmärtää eri tavalla kuin perinteinen viestintä. EIT on pohtinut kysymystä tuomiossa, Editorial Board of *Pravoye Delo* and *Shtekel v. Ukraine*, ja todennut: ”It is true that the Internet is an information and communication tool particularly distinct from the printed media, especially as regards the capacity to store and transmit information. The electronic network, serving billions of users worldwide, is not and potentially will never be subject to the same regulations and control. The risk of harm posed by content and communications on the Internet to the exercise and enjoyment of human rights and freedoms, particularly the right to respect for private life, is certainly higher than that posed by the press. Therefore, the policies governing reproduction of material from the printed media and the Internet may differ. The latter undeniably have to be adjusted according to the technology’s

332 Kohta 110. Ks. myös *The rule of law on the Internet and in the wider digital world*, s. 13 ja KKO:2019:81, kohta 26: ”...verkkoviesteihin liittyvät keskustelut muodostavat kiinteän osan verkkojulkaisua. Kommentit ovat luettavissa välittömästi julkaisijan tuottamien viestien alla. Siten ne ovat saaneet tavanomaista keskustelupalstaa laajemmän levinneisyyden.”

333 Ks. myös *Hargittai – Hsieh*, s. 129-150 ja *Seipel*, s. 418.

334 *Balkin*, s. 42: ”Digital technologies change our understanding of what liberty of speech is.” Ks. myös *Korpisaari* 7-8/2019, s. 928-954, s. 934.

335 Ks. *Balkin*, s. 2. Ks. myös *Hallberg – Virkkunen*, s. 230 ja *Neuvonen* 2019, s. 990-992 ja 1005.

specific features in order to secure the protection and promotion of the rights and freedoms concerned.”³³⁶

Internet siis mahdollistaa sananvapauden käytön tavoilla, joita ei ole ennakoitu lainsäädännössä. Tästä syystä käytössä olevat kontrollointimenetelmät ja voimassa olevat säännökset eivät välttämättä ja kaikilta osin sovellu suoraan verkossa tapahtuvaan viestintään. Toisin sanoen internet viestintä ja muu digitaalinen teknologia on nostanut esiin uudenlaisia viestintäoikeudellisia tulkintakysymyksiä.³³⁷ Uudelle verkkoviestintää koskevalle lainsäädännölle on siten epäilemättä tarvetta. Toinen kysymys on, missä määrin uutta lainsäädäntöä tarvitaan. Tarvitaanko esimerkiksi erillistä työelämän verkkoviestintää koskevaa lainsäädäntöä vai riittävätkö jo voimassa olevat säännökset turvaamaan internet viestinnän myös työelämässä.

3.4.3 Onko erilliselle työelämän verkkoviestintää koskevalle lainsäädännölle tarvetta

Työn tekemisen tavat ovat vuosien saatossa muuttuneet ja muuttuvat digitalisaation, globalisaation sekä alusta- ja jakamistalouden janassa.³³⁸ Tämä tulee ottaa huomioon myös työlainsäädännössä. Ei riitä, että työntekijän oikeuksia tulkitaan suhteessa vallitseviin arvoihin ja käsityksiin ottamatta huomioon työelämässä tapahtuneita muutoksia ja teknologista edistystä. Kuten Sjödin ja Selberg ovat huomauttaneet, työntekijän perustuslailliset oikeudet ja suoja mielivaltaa vastaan työpaikalla ja työajalla turvataan työlainsäädännön, ei perustuslain ja kansainvälisten ihmisoikeussopimusten ja -julistusten nojalla.³³⁹ Kysymys erikseen on, tarvitaanko erillistä työelämän verkkoviestintää koskevaa lainsäädäntöä vai soveltuvatko voimassa olevat sananvapautta koskevat säännökset myös työelämän verkkoviestintään.

Kysymystä voidaan lähestyä tuomion, KKO 2018:51, välityksellä. Tapauksessa oli kyse Facebookissa julkaistusta valokuvasta ja siihen liittyvästä uutisesta. Korkein oikeus totesi, että sananvapaus on perustuslain mukaan jokaiselle kuuluva

336 Kohta 63.

337 Kuten henkilötietojen suojaa, verkkopalstojen ylläpitäjien vastuuta ja identiteettivarkautta koskevia kysymyksiä. Ks. myös *HE 232/2014 vp*, s. 36-38; *Korpisaari* 2015, s. 132; *Schabas* 2015, s. 462-463 ja *K.U. v. Finland*, kohta 49: "Although freedom of expression and confidentiality of communications are primary considerations and users of telecommunications and Internet services must have a guarantee that their own privacy and freedom of expression will be respected, such guarantee cannot be absolute and must yield on occasion to other legitimate imperatives, such as the prevention of disorder or crime or the protection of the rights and freedoms of others."

338 Mainittakoon esimerkiksi "alustafirmat", joilla tarkoitetaan työnantajan perustamaa "alustaa", johon asiakkaat ilmoittavat tarpeistaan ja tilauksistaan ja josta työntekijät poimivat työt. Tällaisia alustafirmoja ovat muun muassa lähettifirmat Wolt ja Foodora. Ks. myös *Balkin*, s. 15-22.

339 *Sjödin – Selberg*, s. 847-848. Ks. myös *Pohjolainen* 2015, s. 96: Teknillinen kehitysvaihe asettaa sananvapaudelle omat, tosiasialliset rajoituksensa.

oikeus eikä sen sisältö riipu siitä, mitä välinettä tiedon levittämiseen käytetään. Tuomiossa jatketaan, että erityisesti internetin myötä mahdollisuudet perinteisestä mediasta riippumattomaan tiedonvälitykseen ovat laajentuneet huomattavasti; tällaisen tiedonvälityksen merkitys julkiselle keskustelulle on myös kasvanut. Kuitenkin velvollisuus kunnioittaa yksityisyyden suojaa koskee yhtä lailla verkkokeskustelua kuin tiedotusvälineitäkin.³⁴⁰ Toinen mainitsemisen arvoinen tuomio on, *Delfi AS v. Estonia*, jossa oli kyse internetin uutisportaalissa julkaistusta lauttayhtiötä koskevasta artikkelista. Lukijat olivat voineet kirjoittaa artikkelin alapuolella olleeseen kommenttikenttään kommentteja, jotka olivat erittäin loukkaavia yhtiötä ja sen omistajaa kohtaan. EIT totesi, että vaikka internet oli täysin uusi alusta, se ei tarkoittanut, että eikö tapausta olisi voitu arvioida EIS 10 artiklan valossa.³⁴¹

Internet ei siis muodosta poikkeusta perinteisiin viestintämuotoihin. Voimassa olevassa lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä on määritelty perusteet, joilla sananvapauteen voidaan puuttua. Ne ovat sovellettavissa myös virtuaalimaailmassa tapahtuvaan viestintään. Koska on jo olemassa tarvittava lainsäädännöllinen perusta, joka voidaan tulkinnallisesti ulottaa työelämässä tapahtuvaan verkkoviestintään, mielestäni ei ole järkevää kasvattaa säädösvidakkoa säätämällä erikseen työelämää koskevista sosiaalisen median pelisäännöistä.³⁴² Tämä ei sulje pois yrityksille suunnattua ohjeistusta. Ohjeistuksessa voidaan esimerkiksi kehottaa yrityksiä sopimaan yrityskohtaisesti yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön kanssa sosiaalisen median käyttöä koskevista säännöistä.³⁴³ Tämä on mielestäni joustavin ja tehokkain keino estää mahdollisia konflikteja, koska tällöin alan erityispiirteet ja tarpeet tulevat otetuiksi huomioon.³⁴⁴

340 Kohta 32. Ks. myös KKO:2018:81, jossa oli kyse internetin avoimessa videopalvelussa julkaistusta videosta.

341 Kohta 115. Ks. myös NJA 2001 s. 445, NJA 2004 s. 574 ja NJA 2007 s. 309.

342 Ks. myös *K.U. v. Finland*, kohta 49: "Without prejudice to the question whether the conduct of the person who placed the offending advertisement on the Internet can attract the protection of Articles 8 and 10, having regard to its reprehensible nature, it is nonetheless the task of the legislator to provide the framework for reconciling the various claims which compete for protection in this context."

343 Ks. myös *Koskinen*, 3/2012, s. 13 ja esim. Sosiaalisen median ohje Oulun kaupungin työntekijöille 2018.

344 Tarvittaessa työnantaja voi direktio-oikeutensa nojalla antaa tarkempia määräyksiä sosiaalisen median käytöstä.

4. LOJAALISUUSVELVOLLISUUS JA ILMIANTO

Pohjustaakseni aihetta käyn luvussa yksi lyhyesti lävitse ilmiantoa yleiseltä pohjalta, kuten ilmiannon määritelmää ja kanavia. Luvussa kaksi, jossa käsittelen ilmiannon edellytyksiä, painopiste on lojaalisuusvelvollisuuden työsopimuksellisen ja työlainsäädännöllisen tason sekä perus- ja ihmisoikeudellisen normiston välisessä relaatiossa. Luvussa kolme tarkastelen kysymystä siitä, millainen merkitys lojaalisuusvelvollisuudella on, kun väärinkäytöksen takana on työnantaja, toinen työntekijä tai työntekijä itse. Luvussa neljä pohdin ilmiانتajan suojaa suhteessa ilmiannon ajankohtaan. Luvuissa kolme ja neljä painopiste on lojaalisuusvelvollisuuden työsopimuksellisen ja työlainsäädännöllisen tason relaatiossa lukuun ottamatta jaksoa 4.3.1, jossa väärinkäytöksen takana on työnantaja. Oikeuskäytännön osalta luvuissa korostuvat niin EIT:n ratkaisut kuin ulkomainen oikeuskäytäntö, sillä näitä on saatavissa aiheen tiimoilta runsaasti, toisin kuin kotimaisia.

4.1 ILMIANTAJAN MÄÄRITELMÄSTÄ JA ILMIANNON KANAVISTA

4.1.1 Ilmiانتajan ja ilmiانتajan suojan määritelmä

Ilmiانتajaa (whistle-blower) määriteltäessä viitataan usein Neariin ja Miceliin, jotka ovat todenneet: "...whistle-blowers are current or former organization members of persons whose actions are under control of the organization, who lack authority to prevent or stop the organization's wrongdoing, whether or not they chose to remain anonymous in the blowing the whistle and whether or not they occupy organizational roles which officially prescribed whistle-blowing activity when wrongdoing is observed."³⁴⁵ Keskeistä määritelmässä on organisatorinen yhteys eli väärinkäytöksen paljastaneen henkilön tulee tai on tullut olla sen organisaation palveluksessa, jonka piirissä väärinkäyttö on tapahtunut.³⁴⁶ Huomionarvoista lisäksi on, että väärinkäytöksen paljastaneen henkilön ei tule olla sellaisessa asemassa, että hän voisi puuttua tapahtuneeseen henkilökohtaisesti.

345 Near – Miceli, s. 2-3. Ks. myös Dasgupta – Kesharwani, s. 57; Jubb, s. 78 ja 83-88; Latan et al., s. 3; Lewis 2018, s. 341-342 ja Rocha – Kleiner, s. 80.

346 Ks. myös Uys, s. 906: "The fact that the whistleblower is an insider is an essential element of the perception of betrayal. Only an insider can betray, or to put it differently, can violate loyalty and trust."

Mikäli henkilöllä on valta puuttua väärinkäytökseen itsekin, ilmiannolle ei ole mitään syytä.³⁴⁷

Euroopan neuvoston ministerikomitea on ilmiantajan suojan määritelmää koskien todennut: “whistleblowers’ means any person who reports or discloses information on a threat or harm to the public interest in the context of their work-based relationship, whether it be in the public or private sector.”³⁴⁸ Määritelmä eroaa ilmiantajan määritelmästä ennen kaikkea siinä, että väärinkäytöksen paljastaneelle henkilölle voidaan myöntää suojaa työnantajan vastatoimia vastaan,³⁴⁹ mikäli yleinen etu edellyttää väärinkäytöksen paljastamista.³⁵⁰

4.1.2 Ilmiantajan suojan ja lähdesuojan ero

Ilmiantajan suoja liittyy lähdesuojaan siinä mielessä, että molemmissa suojan kohde on käytännössä sama eli tietoja vuotanut henkilö. Edellinen tarjoaa välitöntä suojaa, jota voidaan tietyin edellytyksin myöntää työnantajan organisaatiossa tapahtuneen väärinkäytöksen paljastaneelle henkilölle työnantajan vastatoimia vastaan.³⁵¹ Jälkimmäisessä on kyse välillisestä suojasta: väärinkäytöksestä tiedon saaneella joukkoviestimen palveluksessa olevalla henkilöllä on oikeus kieltäytyä paljastamasta, keneltä on saanut tiedon.³⁵² Lähdesuojassa tiedon vastaanottaja toimii siis tietolähteen suojana ja siinä suojataan ainoastaan tiedonantajan henkilöllisyyttä (tiedon lähdetä). Tätä valaisee tapaus, *X Ltd v Morgan-Grampian (Publishers) Ltd*: Lehtimies sai puhelimitse erään yhtiön toimintasuunnitelmaa koskevia luottamuksellisia tietoja. Yhtiö vaati muun muassa, että tietojen luovuttajan henkilöllisyys tulisi paljastaa. The House of Lords katsoi, että lehtimiehen tuli paljastaa tietojen lähde, koska tämä oli välttämätöntä oikeuden etujen turvaamiseksi.³⁵³ Lehtimies ei noudattanut oikeuden määräystä, minkä seuraukse-

347 Ks. myös *Lewis et al.*, s. 26-43 ja *Jubb*, s. 79: “Whistleblowers cannot stop what disturbs them, they do not have authority over those whom they report; if they did they would have better remedies than whistleblowing at their disposal.”

348 Protection on Whistleblowers, s. 6.

349 Vastatoimista esim. *Dasgupta – Kesharwani*, s. 63-64.

350 Ks. *Lewis* 2001, s. 169: “...important is not the definition of the term, but the definition of the circumstances and conditions under which employees who disclose wrongdoing should be entitled to protection from retaliation.”. Ks. myös Prop. 2015/16:128, s. 33.

351 Ks. *Neuvonen*, s. 252-253.

352 Lähdesuoja ei ole ehdoton, sillä tuomioistuimien voi velvoittaa tiedon vastaanottaja paljastamaan lähteensä tietyissä tilanteissa. Ks. Oikeudenkäymiskaaren (12.6.2015/732, OK) 17 luvun 24 § ja lain sananvapauden käyttämisestä joukkoviestinnässä (460/2003) 16 §; KKO:2004:30; eduskunnan oikeusasiamiehen päätös dnro 1585/4/03 (3.2.2005) ja *British Steel Corporation v Granada Television Ltd*: TV ohjelmassa esitettiin luottamuksellista materiaalia, joka oli hankittu anastamalla. Toimitusta pyydettiin paljastamaan vuotajan henkilöllisyys. *The House of Lords* totesi, että koska asiapapereiden vastaanottaja ei voinut olla tietämätön siitä, millä tavalla ne oli hankittu, tuli tietojenvuotajan henkilöllisyys paljastaa.

353 Tässä kohdin viitattiin Kansainvälisen rikostuomioistuimen Rooman perussäännön (Rome Statute of the International Criminal Court) 53 artiklaan.

na hänet tuomittiin sakkoihin. Asia siirtyi EIT:n³⁵⁴ käsiteltäväksi, joka totesi: ”Protection of journalistic sources is one of the basic conditions for press freedom, as is reflected in the laws and the professional codes of conduct in a number of Contracting States and is affirmed in several international instruments on journalistic freedoms... Without such protection, sources may be deterred from assisting the press in informing the public on matters of public interest. As a result the vital public-watchdog role of the press may be undermined and the ability of the press to provide accurate and reliable information may be adversely affected. Having regard to the importance of the protection of journalistic sources for press freedom in a democratic society and the potentially chilling effect an order of source disclosure has on the exercise of that freedom, such a measure cannot be compatible with Article 10 (art. 10) of the Convention unless it is justified by an overriding requirement in the public interest.”³⁵⁵ EIT siis korosti lehdistön tärkeää asemaa niin tiedonvälittäjänä kuin ”julkisena vahtikoirana” ja jatkoi, että ilman lähdesuojaa median tiedonlähteinä toimivat henkilöt voivat pelon takia kieltäytyä avustamasta lehdistöä yleisen edun kannalta merkityksellisissä asioissa, jolloin median rooli keskeisenä yhteiskunnallisena toimijana voi estyä.³⁵⁶

4.1.3 Raportointi- ja ilmoitusvelvollisuuden sekä ilmiannon ero

Työntekijän velvoitteisiin saattaa sisältyä, että hänen tulee ilmoittaa työnantajan organisaatiossa havaitsemistaan epäkohdista asiasta vastaavalle taholle. Tällöin kyse on joko raportointi- tai ilmoitusvelvollisuudesta. Työnantaja ei voi ryhtyä vastatoimiin työntekijää kohtaan sen johdosta, että hän on täyttänyt laissa säädetyt velvoitteensa.³⁵⁷ Toisin kuin mainitut velvollisuudet, ilmianto on työntekijän oma-aloitteisuudesta lähtevää (hänen harkinnastaan riippuvaa) ja varsinaisiin

³⁵⁴ *Goodwin v. the United Kingdom*.

³⁵⁵ Kohta 39. Chilling effect tarkoittaa pelotevaikutusta eli valtion sananvapauden rajoitustoimien epäedullista vaikutusta median tärkeään tehtävään demokraattisen keskustelun ylläpitäjänä yhteiskunnassa. Ks. myös *Hirvelä – Heikkilä*, s. 922 ja 1056-1057 sekä AD 2011 nr 15: ”Det är av största vikt att eventuella missförhållanden på en arbetsplats kommer fram och att arbetstagare således upplever att de, utan rädsla för represalier, kan använda sig av sina grundlagsskyddade fri- och rättigheter. Det är därför allvarligt om arbetstagare som utnyttjar sin yttrande- och meddelarfrihet drabbas av, i deras ögon, negativa följdverkningar av arbetsrättslig art. Enligt Arbetsdomstolens mening finns det därför anledning att ställa särskilt höga krav på de skäl som kan läggas till grund för en förflyttning i en situation som den föreliggande.”

³⁵⁶ Ks. myös KKO:2004:30 (kohdat 8-21); KKO:2009:88 (kohta 19); KKO:2010:88 (kohdat 43-49); KKO:2019:67 (kohdat 14-16); KKO:2019:112 (kohdat 8-12); *Saint-Paul Luxembourg S.A. v. Luxembourg* (kohta 49); *Roemen and schmidt v. luxembourg* (kohta 46) ja *Goodwin v Uniten Kingdom* (kohta 39).

³⁵⁷ Ks. VHO 19.7.1990 S 89/580: Lentokoneen päällikön työsopimus oli purettu, koska työnantaja katsoi hänen syyllistyneen törkeään kunnianloukkaukseen tehdessään perättömän ilmoituksen ylipainolla lentämisestä. VHO katsoi, ettei edes irtisanomisperuste täyttynyt. Näin syystä, että lentokoneen miehistö oli kertonut päällikölle koneen huonosta nousukyvyistä ja lentoturvallisuutta vaarantavasta tapauksesta tuli tehdä kirjallinen ilmoitus ilmailuhallitukselle.

työvelvollisuuksien täyttämiseen liittymätöntä toimintaa.³⁵⁸ Ilmiannon kyseessä ollessa työnantajalla saattaa olla oikeus ryhtyä vastatoimiin työntekijää kohtaan.³⁵⁹

Viranomaiset voivat esittää työntekijälle kysymyksiä. Kyse voi esimerkiksi olla siitä, että työsuojeluviranomaiset saapuvat työpaikalle ja tiedustelevat työsuojeluvaltuutetulta, onko hän havainnut epäkohtia työpaikalla. Tällöin on lähdettävä siitä, että työntekijällä on oikeus vastata lojaalisuusvelvollisuuden estämättä viranomaisten esittämiin kysymyksiin.³⁶⁰ Myös oikeusasiamies on todennut, ettei lojaalisuusvelvollisuus voi olla esteenä sille, että eikö työntekijä voisi vastata (työnantajaa informoimatta) yksityishenkilönä valiokuntien tai ylipäätään viranomaisten esittämiin kysymyksiin.³⁶¹

4.1.4 Syitä ja vastasyitä ilmiannolle

Syyt, jotka ovat johtaneet työntekijän ilmoittamaan väärinkäytöksestä, voivat olla moninaisia tai yksiselitteisiä. Syynä voi esimerkiksi olla väärinkäytöksen vakavuus tai pitempiaikaiset tapahtumat, jotka ovat lopulta johtaneet luottamuksen menetykseen ja sitä myöten ilmiantoon. Myös raportointikanavien selkeys ja luotettavuus sekä kannustava työilmapiiri voivat motivoida työntekijöitä paljastamaan väärinkäytöksiä. Oma merkityksensä voi lisäksi olla työntekijän moraalisisilla näkemyksillä ja uskomuksilla, kuten uskooko hän väärinkäytöksen paljastamisen korjaavan tilanteen,³⁶² yleisen edun tai lojaalisuusvelvollisuuden edellyttävän väärinkäytöksen paljastamista – tai olevan sen työntekijöiden yhteisessä intressissä. Työntekijöillä on katsottu olevan yhteinen intressi siitä, että työnantaja menestyy liiketoimissaan. Näin ollen, mikäli esimerkiksi yksi työntekijöistä toimii vastoin työnantajan etua, toimii hän samalla vastoin muiden työntekijöiden etuja. Tästä

358 Ks. myös *Rocha – Kleiner*, s. 80.

359 Ks. RHO 5.9.1984 S 83/236: Piirikonttoristina työskentelevä henkilö oli ottanut yhteyttä lääninverovirastoon matkaskujen laskuttamista ja maksamista koskevssa asiassa ja pyytänyt sitä selvittämään asian. Tämän jälkeen hän kääntyi verolautakunnan ja edelleen nimismiehen puoleen. Syyttämättäjättämis päätöksestä kuultuaan hän pyysi asiassa poliisitutkintaa. Hovioikeus katsoi konttoristin ryhtyneen työnantajalleen ilmoittamatta toimenpiteisiin, jotka eivät kuuluneet tehtäviinsä, mikä muodosti irtisanomisperusteen. Ks. myös *Brown et al.* 2008, s. 32-40; *Larsson*, s. 258-260; *Saarinen* 2013 I, s. 1044 ja *SOU* 2014:31, s. 284-285.

360 Ks. AD 1967 nr 26: Työntekijä oli vastannut työsuojeluviranomaisten hänelle esittämiin kysymyksiin, mikä johti työntekijän irtisanomiseen. Työnantajan todettiin menetelleen lain ja hyvän tavan vastaisesti työntekijän irtisanoessaan.

361 *Dnro* 3098/2010 (15.12.2011). Ks. myös *Tiilikka* 2012, s. 97-99.

362 On katsottu olevan lojaalisuusvelvollisuuden mukaista ilmiantaa työnantaja, mikäli tämä menettelee villipillisesti. Näkemystä on perusteltu sillä, että laki on säädetty meidän jokaisen hyväksi ja mikäli työnantaja menettelee lainvastaisesti, menettelee hän väistämättä omien intressiensä vastaisesti. Työnantajansa ilmiantaessaan työntekijä menettelee siis työnantajan etujen mukaisesti, koska estää tätä jatkamasta itselleen vahingollista toimintaa ja sitä myöten tavalla, johon lojaalisuusvelvollisuus hänet velvoittaa. Ks. *Geare*, s. 283-285; *Larmer*, s. 125-128 ja *Varelius*, s. 263-275. Ks. myös *Baynes*, s. 885-886.

seuraa, ettei ole pelkästään työnantajan, vaan myös muiden työntekijöiden etujen mukaista, että väärinkäytökseen syylistynyt työntekijä paljastetaan.³⁶³

Syyt, joiden takia työntekijä saattaa jättää ilmoittamatta väärinkäytöksestä, ovat vastavalla tavalla moninaisia tai yksiselitteisiä. Syynä voi muun muassa olla vastatoimien pelko tai että hän jää ilman suojaa tai että väärinkäytöksen paljastajan identiteettiä ei salata. Työntekijä saattaa myös ajatella, ettei ilmiantoon reagoida tai että tapauksen tutkimisen sijasta panostetaan sen selvittämiseen, kuka ilmiannon on tehnyt.³⁶⁴ Myös tiedon puute raportointikanavasta ja todisteiden vähyys voivat toimia osasyinä. Ilmianto voidaan jättää tekemättä lisäksi syystä, ettei työntekijä katso olevan velvollisuutenaan puuttua asiaan tai katsoo toimivansa lojaisuusvelvollisuuden vastaisesti, mikäli ilmoittaa väärinkäytöksestä.³⁶⁵

4.1.5 Ilmiannon kanavat

Ilmiantamisen kanavat eli keinot, joita työntekijällä on käytettävissä hänen halutessa ilmoittaa työpaikalla tapahtuneesta väärinkäytöksestä, jaetaan pääsääntöisesti sisäiseen ja ulkoiseen ilmiantoon.³⁶⁶ Edellisellä viitataan organisaation sisäisen valvonnan käynnistämiseen.³⁶⁷ Jollei organisaatiossa ole varsinaista sisäistä valvontajärjestelmää, työntekijät voivat ilmoittaa väärinkäytöksistä esimerkiksi

363 Ks. *Lewis* 2018, s. 349. Ks. myös *Hornsey – Jetten*, s. 82-83 ja *Parr v Whitbread plc*: Työnantajan liikkeestä oli anastettu omaisuutta. Selvitys osoitti, että teon takana saattoi olla useampi kuin yksi osaston työntekijöistä. Koska työnantaja ei pystynyt osoittamaan syylistä, hän erotti jokaisen työntekijän (johtajan ja kolme tämän alaista). EAT totesi, että mikäli työnantajalla on perusteltua syytä epäillä, että yksi tai useampi työntekijöistä on menetellyt vilpillisesti, hän voi irtisanoa jokaisen työsopimuksen, mikäli teko on luonteeltaan sellainen, että se muodostaa irtisanomisperusteen. Työnantajan tulee lisäksi osoittaa, että vilpillisuus on todella tapahtunut eli suorittaa tarvittava selvitys väärinkäytöksen todistamiseksi. Selvityksen tulee edelleen vakuuttaa työnantaja siitä, että hänellä on perusteltu syy uskoa teon takana olevan useampia työntekijöitä, mutta hänellä ei ole mahdollisuutta identifioida syylistä tai syyllisiä. Työnantajan tulee lisäksi yksilöidä epäilyksen alla oleva työntekijäryhmä ja osoittaa, että jokainen heistä on sellaisessa asemassa, että kukin heistä voisi yksinäänkin syyllistyä tekoon. Mikäli mainitut viisi edellytystä täyttyvät, työnantaja voi irtisanoa kaikki epäilyksen alla olevat työntekijät.

364 Ks. myös *Suomen Journalistiliitto ry, U 37/2018 vp*, s. 1-2: Vastatoimien kieltoon tulisi lisätä kielto yrittää selvittää ilmoittajan henkilöllisyyttä: kun tavoitteena on vähentää väärinkäytöksiä, ei ilmoittajan henkilöllisyys ole olennainen kysymys.

365 Aiheesta ks. *Davis* 2003, s. 559-560; *Latan et al.*, s. 15; Oikeusministeriön mietintöjä ja lausuntoja 25/2016, s. 11 ja *Wortley et al.*, s. 53-82.

366 Kanavat liittyvät lojalitettivelvollisuuden menettelylliseen puoleen sekä luottamusmiesjärjestelmään ja työehtosopimuksiin. Työehtosopimuksessa voidaan esimerkiksi sopia, että väärinkäytöksistä tulee ensin ilmoittaa luottamusmiehelle, joka vie asian eteenpäin.

367 Ks. *Vapaavuori* 2019, s. 262-263: Mikäli ilmianto tehdään sisäisesti eli työnantajalle, kyse ei voine olla oikeuttomasta liikesalaisuuden ilmaisemisesta. Ks. myös *Lehtonen, T.*, s. 44-47.

suoraan työnantajalle tai lähimmälle esimiehelle.³⁶⁸ Etuna sisäisessä ilmiannossa on, että lainvastaisuudet ja muut väärinkäytökset, joita organisaatiossa epäillään tapahtuneen, voidaan tutkia organisaation sisällä ilman julkisuutta, joka voi olla haitallista työnantajalle.³⁶⁹

Ulkopuolinen ilmianto tarkoittaa, että työntekijä kääntyy asiassaan organisaation ulkopuolisen tahon, kuten viranomaisen, puoleen.³⁷⁰ Viranomaisen ohella kyseeseen voi tulla lähes mikä tahansa organisaation ulkopuolinen taho, joka omaa asiaan tarvittavaa intressiä.³⁷¹ Tämä voi olla esimerkiksi ammattiliitto tai lehdistö.³⁷² Se saattaa olla jopa asiakas, mihin liittyen mainittakoon tapaus, *Staples v Royal Sun Alliance*: Työntekijä oli maininnut asiakkaalle huolistaan, jotka liittyivät asiakkaiden terveyteen ja turvallisuuteen sekä tapaan, jolla palveluksia kaupattiin heille. Employment tribunal katsoi, että koska kyseessä olivat potentiaalisten asiakkaiden edut ja oikeudet, työntekijä ei ollut menetellyt lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti kääntyessä asiassa asiakkaan puoleen.

On myös puhuttu kolmannesta ilmiannonkanavasta, joka on sijoitettavissa sisäisen ja ulkoisen ilmiannon välimaastoon. Tällä tarkoitetaan, että väärinkäytöksen paljastanut henkilö ja työnantaja sopivat, että kolmas osapuoli toimii

368 Huomautettakoon, että ilmiantoa ei voida tehdä toiselle työntekijälle, jollei tällä ole toimivaltaa puuttua tilanteeseen. Ks. *Bathellier v. France* ("La Cour rappelle également qu'il importe que la personne concernée procède à la divulgation d'abord auprès de son supérieur ou d'une autre autorité ou instance compétente. La divulgation au public ne doit être envisagée qu'en dernier ressort, en cas d'impossibilité manifeste d'agir autrement. A la différence de cette affaire dans laquelle l'intéressé s'était plaint à son supérieur hiérarchique qui était l'échelon le plus haut de l'administration, le requérant pouvait en l'espèce se plaindre auprès de sa hiérarchie et de sa direction. S'il a effectivement fait part de sa position à ses supérieurs hiérarchiques directs, la Cour observe cependant que le requérant ne s'est pas adressé à sa direction avant d'en informer le préfet." EIT siis totesi, että työntekijän tulee ilmoittaa väärinkäytöksistä ensisijaisesti omalle esimiehelleen tai muulle taholle, jolla on toimivalta asiassa. Koska asiasta ei ilmoitettu esimiehelle, vaan suoraan ylimmälle johdolle, katsottiin, ettei ilmiantoa tehty työnantajalle.); *Douglas v Birmingham City Council* (Koulun henkilöstöpääliikö keskusteli luottamuksellisesti kollegansa kanssa siitä, ettei koulu tarjonnut yhdenvertaisia mahdollisuuksia kaikille. Kollega ilmoitti keskustelusta koulun johtajalle. Katsottiin, että johtaja ei ollut työnantaja, vaan koulun johtokunta.); *Premier Mortgage Connections Ltd v Miller* (Työntekijä ilmoitti entiselle johtajalle, että nykyinen johtaja kavalsi varoja. Ilmiantoa ei tehty työnantajalle.) ja *Vapaavuori* 2019, s. 264-266: Liikesalaisuus voidaan ilmaista työntekijän edustajalle, mutta ei muulle työntekijälle.

369 Ks. myös *Lewis* 2001, s. 170 ja 179.

370 Ks. myös *Near – Miceli*, s. 3-4.

371 Ks. myös *Lewis* 2001, s. 171-172; *Lewis et al.*, s. 131-132 ja 534; *Francome v Mirror Group Newspaper Ltd* (Sanomalehdellä ei ollut lupa julkaista sille vuodettua luottamuksellista tietoa [koski kilparatsastajan sekaan-tumista väärinkäytökseen], koska poliisille tai toimintaa valvovalle ratsastuskerholle tehty ilmoitus riitti.); *Re a Company's Application*: Työntekijä piti erottamistaan epäoikeudenmukaisena ja katsoi työnantajan muutoinkin menetelevän lainvastaisesti, mistä ilmoitti viranomaiselle. Todettiin, ettei salassapitovelvollisuus voi estää työntekijää luovuttamasta luottamuksellisia tietoja viranomaiselle, jonka tehtävänä on valvoa toiminnan lainmukaisuutta.) ja *Watt v Longsdon* (Yhtiön johtaja oli oikeutettu ilmoittamaan seksuaalista häirintää koskevasta tapauksesta yhtiön puheenjohtajalle, mutta ei epäillyn vaimolle.)

372 Ks. myös *Lewis et al.*, s. 136; *SOU 2014:31*, s. 270-272; *SOU 2014:31*, s. 3-4 ja *Heinisch v. Germany*, kohdat 64-65: "The nature and extent of loyalty owed by an employee in a particular case has an impact on weighing of the employee's rights and conflicting interests of the employer. Consequently, in the light of this duty of loyalty and discretion, disclosure should be made in the first place to the person's superior or the other competent authority or body. It is only where this is clearly impractical that the information can, as a last resort, be disclosed to the public."

”sovittelijana”, jotta ilmianto koskeva erimielisyys saadaan mahdollisimman kiuttomasti pois päiväjärjestyksestä. Sovittelun ensisijainen tavoite on irtisanomisen välttäminen ja että työntekijälle muutoinkin koituisi mahdollisimman vähän haitallisia seuraamuksia ilmiannon johdosta.³⁷³

4.2 TYÖNTEKIJÄN SUORITTAMAN ILMIANNON EDELLYTYKSET

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuudesta seuraa, ettei hän voi ilmoittaa täysin vapaasti työnantajan organisaatiossa tapahtuneista väärinkäytöksistä.³⁷⁴ Kysymys, millaisin edellytyksin työntekijä voi ilmoittaa väärinkäytöksistä, nousi EIT:n pohdittavaksi tuomiossa, *Guja v. Moldova*: Tapauksessa ylimmän syyttäjäviranomaisen palveluksessa ollut henkilö erotettiin, koska hän oli luovuttanut lehdistölle kaksi kirjettä, joiden katsoi todistavan, että poliittiset päättäjät olivat pyrkineet vaikuttamaan syyttäjäviraston toimintaan ja sekaantuneet korruptioon. EIT totesi, että työntekijöillä on niin lojaalisuus- kuin vaitiolovelvollisuus työnantajaa kohtaan. Työntekijän tietoon saattaa kuitenkin tulla sellainen julkisen vallan väärinkäyttöön liittyvä tieto, jolla on yleistä merkitystä ja joka saattaa ylittää luottamuksellisuuden vaatimuksen. Tätä arvioitaessa tulee ensinnäkin ottaa huomioon, edellyttääkö yleinen etu väärinkäytöksen paljastamista.³⁷⁵ Toiseksi huomiota tulee kiinnittää ilmiantajan motiiveille: onko väärinkäytöksestä ilmoittanut henkilö ollut vilpittömässä mielessä.³⁷⁶ Tietojen tulee myös olla luotettavia ja perustua tosiasioihin.³⁷⁷ Edelleen huomioon tulee ottaa vahinko, joka työnantajalle on koitunut ilmiannon johdosta. Työnantajalle koituva vahinko ei saa olla kohtuuton suhteessa ilmiannolla saavutettuihin hyötyihin yleisen edun näkökulmasta katsottuna.³⁷⁸ Myöskään työntekijälle koituvat seuraamukset eivät

373 Aiheesta ks. *Larsson*, s. 208-210; *Neuwonen*, s. 242; Oikeusministeriö 25/2016, s. 49-61 ja *SOU 2014:31*, s. 109-110 ja 256-263.

374 Ks. myös *Davis* 2003, s. 543-546; *Jubb*, s. 83 ja *Uys*, s. 906: ”The fact that the whistleblower is an insider is an essential element of the perception of betrayal. Only an insider can betray, or to put it differently, can violate loyalty and trust.”

375 Kohta 74: ”In determining the proportionality of an interference with a civil servant’s freedom of expression... particular attention shall be paid to the public interest involved in the disclosed information.”

376 Kohta 77: ”...the individual acted in good faith and in the belief that the information was true, that it was in the public interest to disclose it...”

377 Kohta 75: ”...is the authenticity of the information disclosed.”

378 Kohta 76: ”...assess whether such damage outweighed the interest of the public in having the information revealed.”

saa olla suhteettomia.³⁷⁹ Muun muassa tapauksessa, *Vogt v. Germany*, lukion opettaja, joka oli kommunistisen puolueen jäsen, erotettiin, koska hänen mielipiteiden katsottiin vaarantavan kansallista turvallisuutta ja olevan vastoin laissa sädettyä lojaalisuusvelvollisuutta.³⁸⁰ EIT totesi opettajan erottamisen olleen kohtuuton seuraamus, sillä ”maineensa menetettyään” hänen oli lähes mahdotonta löytää uusi työpaikka, koska opettajien työpaikat olivat siviilipuolella hyvin vähäisiä. Näin ollen häneltä käytännössä riistettiin mahdollisuus tehdä työtä, johon hänet oli koulutettu ja joka oli hänen kutsumuksensa. Myöskään hänen toimensa opettajana ei katsottu sisältävän elementtejä, jotka voisivat vaarantaa valtion sisäistä turvallisuutta.³⁸¹ Viimeinen edellytys liittyy lojaalisuusvelvollisuuteen. Ilmiantoa tehdessään työntekijän tulee menetellä tavalla, josta aiheutuu mahdollisimman vähän vahinkoa työnantajalle.³⁸² Tämä tarkoittaa, että työntekijän tulee ensisijaisesti kääntyä työnantajan tai tämän edustajan puoleen. Toissijaisesti asiasta voidaan ilmoittaa viranomaiselle esimerkiksi syystä, että sisäinen ilmianto ei johda toimenpiteisiin. Mikäli ilmiantoa ei voida tehdä viranomaisellekaan (esimerkiksi syystä, että tämä on sekaantunut väärinkäytökseen), työntekijä voi viimesijaisena keinona luovuttaa tiedot lehdistölle.³⁸³ Tarkastelen edellytyksistä yleistä etua, motiiveja sekä tietojen luotettavuutta ja totuudenmukaisuutta lähemmin seuraavaksi.

4.2.1 Yleinen etu ja yleinen mielenkiinto

Väärinkäytöksen tulee olla luonteeltaan niin vakava, että yleinen etu edellyttää sen paljastamista. Työntekijällä ei siten ole oikeutta ilmoittaa julkisesti väärinkäytöksiä, jotka ovat yleisen edun kannalta vähäisiä.³⁸⁴ Yleinen etu (the public interest / l'intérêt public) tulee erottaa yleisestä mielenkiinnosta (matters of general interest / des questions d'intérêt général) – kuten Vickers on huomauttanut: “In determining when the public interest requires that information be disclosed, a distinction needs to be drawn between information that is in the public interest

379 Kohta 78: “...with the review of the proportionality of the interference in relation to the legitimate aim pursued, attentive analysis of the penalty imposed on the applicant and its consequences is required.”

380 Ks. section 61 (2) of the Lower Saxony Civil Service Act (Niedersächsisches Beamtengesetz): “Civil servants must by their entire conduct bear witness to the free democratic constitutional system within the meaning of the Basic Law and act to uphold it.”

381 Kohta 60.

382 Kohta 77: “...and that no other, more discreet means of remedying the wrongdoing was available to him or her.”

383 Ks. myös *Jacqué, J.-P.*, s. 56-57; *Larsson*, s. 55-66; *Lewis et al.*, s. 549-563; *SOU 2014:31*, s. 267-272; *Vickers 2012*, s. 85-105; *Voorhoof – Humblet*, s. 269-273 ja *Lion Laboratories Ltd v Evans*, s. 537, kohta D: “...there are cases in which the public interest is best served by an informer giving the confidential information, not to the press but to the police or some other responsible body...”.

384 Organisaation sisäisesti voidaan kyllä ilmoittaa vähäisemmistäkin väärinkäytöksistä. Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 835-836.

and information of public interest that is, merely interesting to the public.”³⁸⁵ Yleisestä edusta puhutaan siis, kun kyse on yhteiskunnallisesti merkityksellisestä asiasta, yleisestä mielenkiinnosta taas, kun aihe (ainoastaan) kiinnostaa ihmisiä yleisesti.³⁸⁶

Sillä, onko aihe yleisen edun kannalta merkityksellinen vai kiinnostaako se ihmisiä yleisesti on se merkitysero, että pelkkä yleinen kiinnostavuus ei oikeuta ilmiantoja. Tämä on luettavissa tapauksesta, *Heinisch v. Germany*: Vanhusten hoitokodissa työskennellyt hoitaja oli useaan otteeseen huomauttanut työnantaja hoitokotia vaivaavasta henkilöstöpulasta, mikä johti yhtäältä vanhusten hoidon laiminlyönteihin ja toisaalta henkilöstön työuupumukseen. Hoitaja otti asian johdosta yhteyttä asianajajaan, joka katsoi työnantajan syylistyneen törkeään petokseen, koska vanhusten hoito ei vastannut sitä, mitä oli luvattu. Asianajaja kehotti työnantajaa korjaamaan puutteet. Jollei näin tapahtuisi, hän uhkasi tehdä vanhusten kohtelusta rikosilmoituksen, minkä lopulta teki. Hoitaja irtisanottiin pian tämän jälkeen toistuvien sairauslomien vuoksi. Työnantajan saatua tietää rikosilmoituksesta, hoitajan työsuhde purettiin. Perusteluissaan EIT totesi, että työntekijöiden tulee osoittaa lojaalisuutta työnantajaa kohtaan jatkaen, ettei EIS 10 artikla jätä juuri mahdollisuuksia rajoittaa sananvapautta asioissa, joilla on yleistä mielenkiintoa omaavaa arvoa. Tämän jälkeen EIT pohti, voitiinko purkamispäätöstä pitää yhdenmukaisena EIS 10 artiklan kanssa eli täyttyivätkö perusteet, jotka EIT on asettanut sananvapauden rajoittamisen edellytyksiksi.³⁸⁷ Katsottiin, että purkamispäätöksellä ei näiltä osin loukattu EIS 10 artiklaa eli vaikka aihe herätti yleistä mielenkiintoa, se ei itsessään ollut riittävä peruste ilmoittaa asiasta julkisesti. Seuraavaksi EIT arvioi tapausta ilmiannon edellytysten valossa. Keskeisiä kysymyksiä olivat muun muassa, oliko hoitaja uskonut vilpittömästi

385 *Vickers* 2012, s. 125. Ks. myös *Ricketson*, s. 205.

386 Esimerkiksi henkeen ja terveyteen, elinympäristön turmelemiseen ja vallankäytön väärinkäyttöön liittyvät tiedot omaavat yhteiskunnallisesti merkityksellistä arvoa. Ks. myös KKO:2005:136 (kohta 9: "...yleisöllä on oikeus saada tietoa toisten yksityiselämänkin piiriin kuuluvista seikoista, jos tällaisella tietojen julkistamisella edistetään yleiseltä kannalta kiinnostavista ja tärkeäksi koetuista asioista käytävää julkista keskustelua..."); *Church of Scientology of California v. Kaufman* (Skientologian opiskelija oli paljastanut uskonlahkoa koskevia arkaluonteisia tietoja, mistä häntä syytettiin. Katsottiin, että kyseiset ja rahaa vastaan tarjottavat uskonoppia koskevat tiedot johtivat ihmisiä yhtäältä harhaan että toisaalta vaaransivat heidän terveytensä, minkä johdosta oli yleisen edun mukaista, että tiedot olivat julkisia ja jokaisen saatavilla. *Mr. Goff, J.* totesi muun muassa [s. 654]: "...I find there what the first defendant so aptly described as 'a labyrinth of incoherent material' and what I consider to be absolutely nonsensical mumbo-jumbo... In my judgement the public interest does indeed require disclosure of the type of thing for which they are being asked to pay."); *Hubbard v. Vosper* (Skientologiaa kritisoiva teos sisälsi luottamuksellisia tietoja. Katsottiin, ettei kirjan julkaisemista estänyt siitä saatava taloudellinen hyöty eikä se, että se sisälsi luottamuksellisia tietoja, kuten *Lord Dennig MR* [kohdat 96A-B] totesi: "Medical quackeries of a sort which might be dangerous if practised behind closed doors.") ja *Wooward v. Hutchins* (Lehdistöagentti kirjoitti artikkeleja tunnetun pop-ryhmän päihäteiden käytöstä, seksielämästä ja muusta paheelisesta elämäntavasta sen jätettyään. Tuomiossa todettiin, että mikäli kuva, jonka ryhmä haluaa antaa itsestään, ei vastaa totuutta, on yleisen edun mukaista, että ryhmästä annettu väärä kuva oikaistaan.)

387 Kuten voitiinko rajoitukset perustaan lakiin ja olivatko rajoitukset välttämättömiä demokraattisessa yhteiskunnassa.

tietojen olleen tosia, oliko hänen saatavilla mitään muuta hienovaraisempaa keinoa ja edellyttikö yleinen etu ilmianto.³⁸⁸ Hoitajan katsottiin olleen vilpittömässä mielessä ja uskoneen, että oli yleisen edun mukaista paljastaa työnantajan väärinkäytökset – ja median välityksellä, koska hänen käytettävissään ei ollut muuta hienovaraisempaa keinoa tilanteen korjaamiseksi. Hänen tosin todettiin liioitelleen ja yleistäneen asioita hivenen. Hänen väitteilleen oli kuitenkin tosiasiaperusteita eikä menettelyä voitu siten pitää perusteettomana hyökkäyksenä työnantajaa vastaan. EIT katsoi myös yleisen edun edellyttävän epäkohdan esille nostamista, koska vanhuksia pidetään nykyisin tavanomaisesti hoitokodeissa ja koska he eivät useinkaan kykene itse vaikuttamaan hoitoon tai sen puutteisiin, mistä syystä ilmianto oli oikeutettu.³⁸⁹

Yleisellä edulla on siis merkitystä arvioitaessa, onko väärinkäytöksestä perusteltua ilmoittaa julkisesti vai ei: jollei yleinen etu edellytä väärinkäytöksen paljastamista, työntekijän ei tule ilmoittaa siitä julkisesti.³⁹⁰ Yleisellä mielenkiinnolla on taas merkitystä sananvapauden rajoitusten arvioinnissa: mikäli aihe omaa yleistä mielenkiintoa, tulee sananvapauden rajoituksiin suhtautua erittäin pidättäytyvästi.³⁹¹ Yleistä mielenkiintoa ja yleistä etua yhdistää se, että molemmat vaikuttavat lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön mahdollistaessaan työntekijälle suuren toimintavapauden, mitä sananvapauden käyttämiseen tulee. Tosin, on suuri ero sen suhteen, mikä kiinnostaa ihmisiä ja mikä tulee yleisen edun nimissä julkistaa,³⁹² kuten Stephenson L.J. on huomauttanut: “...there is a wide difference between what is interesting to the public and what it is in the public interest to

388 Kohta 69: “It is important establish that, in making the disclosure, the individual acted in good faith and in the belief that the information was true, that it was in the public interest to disclose it and that no other, more discreet means of remedying the wrongdoing was available to him or her.”

389 Ks. myös *Bergens Tidende and Others v. Norway* (Kauneusleikkausten epäonnistumista ja potilastyytyväisyyttä koskeva artikkeli omasi yleistä mielenkiintoa ja se voitiin julkaista, vaikka kyseessä oli elinkeinonharjoittajan ammattimaine.); *Bucur and Toma v. Romania* (Tiedustelupalvelun työntekijä oli vutonut lehdistökonferenssissa hallituksen puhelujen salakuunteluprojektiin liittyvistä epäsuoruuksista, mistä syystä hänet tuomittiin kahden vuoden vankeusrangaistukseen. Loukkaus.); *Kay v Northumbria Healthcare NHS Trust* (Osaston johtaja oli huolissaan siitä, että potilaille ei ollut tarpeeksi vuoteita, mistä ilmoitti työnantajalle. Hänelle vastattiin, ettei asiaa voitu korjata resurssipulan johdosta. Tilanne paheni ja potilaita jouduttiin siirtämään toiselle osastolle, jolloin johtaja kirjoitti satiirisen kirjeen pääministerille. Kirje julkaistiin paikallislehdessä. ET totesi, että ilmiannolla oli tarkoitus tuoda esille huoli potilasturvallisuudesta: potilaita jouduttiin siirtämään osastoille, joiden hoitajilla ei välttämättä ollut vaadittavaa ammattitaitoa. Koska asia oli yleisen edun kannalta tärkeä ja koska asia oli nostettu ensin esille sisäisesti, ilmianto voitiin tehdä lehdistölle.) ja *Sipilä, A.*

390 Ks. myös *Dasgupta – Kesharwani*, s. 58: Whistleblowing is needed if the type of wrongdoing by the organization is perceived by the whistleblower to harm some or a part of the members of the society and is against public policy. The wrongdoing should also be material which means that the costs associated with such wrongdoing should be sufficient to pursue investigation. Finally, from an ethical viewpoint, the whistleblower should perceive the nature of the wrongdoing to be critical and severe danger will be the result of the wrongdoing.

391 Ks. alaviite 304 ja *Guja v. Moldova*, kohta 97: “Being mindful of the importance of the right to freedom of expression on matters of general interest...”.

392 Ks. KKO:2005:82: Presidentinvaaliehdokkaan kampanja-avustajan avioliiton ulkopuolista suhdetta käsittelevällä artikkelilla loukattiin yksityiselämän suojaa.

make known... The public are interested in many private matters which are no real concern of theirs and which the public have no pressing need to know.”³⁹³

Aihe voi toki kiinnostaa ihmisiä yleisesti ja olla samalla yhteiskunnallisesti merkityksellinen. Muun muassa tapauksessa, *Matúz v. Hungary*: toimittaja oli tuonut esiin kirjassa *As antifasiszta és a hungarista – Titkok a Magyar Televízióból*³⁹⁴ yksityiskohtaisia todisteita valtion televisioyhtiön harrastamasta sensurointipolitiikasta. Hän myös kehotti kirjassa lukijoita pohtimaan, rajoitettiinko siinä esiin tuotujen todisteiden valossa toimittajien sananvapautta lainvastaisesti. Työnantaja katsoi toimittajan menetelleen vastoin sopimusvelvoitteitaan ja purki työsuhteen. EIT totesi toimittajan menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti, koska oli paljastanut luottamuksellisia tietoja, mutta seuraamuksen olleen kohtuuton tekoon nähden. Näin ennen kaikkea syystä, että toimittaja oli käyttänyt sananvapauttaan yleisen edun nimissä. Lisäksi hän oli muutamaa kuukautta ennen kirjan ilmestymistä kirjoittanut nettiin artikkelin aiheesta eli tiedot olivat yleisesti saatavilla jo ennen kirjan julkaisemista. Työnantaja ei ollut kuitenkaan reagoinut tähän millään muotoa. Myöskään todisteiden, jotka eivät olleet vääristeltäviä, esiin tuomisella toimittaja ei ollut pyrkinyt hyökkäämään työnantajaa kohtaan, vaan ainoastaan tukemaan väitteitään eli hän oli toiminut vilpittömässä tarkoituksessa.³⁹⁵

Oma kysymyksensä on, voiko aihe palvella yleistä etua, mikäli se on paikallisesti rajoittunutta. Varsinaista ilmiäntöä koskevaa tapausta kysymykseen ei ole löydettävissä. Johtoa voidaan kuitenkin saada tuomiosta, KKO:2011:71. Tapaus koski pakolaiskeskuksen toiminnan jatkamista, joka oli herättänyt paikkakuntalaisten keskuudessa vilkasta keskustelua. Korkein oikeus totesi keskustelun käymisen tarpeelliseksi ja katsoi sen mahdollistamiseksi olevan hyväksyttävää myös kärjekkään ja provosoivan keskustelun sallimisen. Tapauksessa yleistä mielenkiintoa herättänyt ja pakolaiskeskusta koskeva keskustelu³⁹⁶ liittyi laajempaan, koko valtakunnan käsittävään turvapaikan hakijoita koskevaan kysymykseen, missä mielessä sen voitiin katsoa palvelevan yleistä etua. Tästä näkökulmasta katsottuna, mikäli esimerkiksi pakolaiskeskuksen työntekijä olisi vuotanut julkisuuteen sellaisia luottamuksellisia tietoja, jotka mahdollistivat keskustelun, ei ole poissuljettua, että eikö hänelle olisi voitu myöntää suojaa. Toisin sanoen yleistä mielenkiintoa omaavasta aiheesta virinneen keskustelun ei täydy olla valtakunnallista, vaan se voi olla paikallisesti rajoittunutta ja palvella yleistä etua. Mikäli

393 Ks. *Lion Laboratories Ltd v Evans*, s. 537, kohdat B ja C. Ks. myös *British Steel Corporation v. Granada Television Ltd*, s. 1168 ja *Vickers* 2012, s. 123: “...the contractual duties owed by the employee are subject to an exception where the speech of the employee serves the wider public interest.”

394 *The Antifascist and the Hungarista – Secrets from Hungarian Television*.

395 Kohdat 40-49. Tapauksesta ks. *Voorhoof c.*

396 Kyse oli siis sananvapauden rajoitusten (suhteellisuuden) arvioinnista. Ks. jakso 3.3.2.

näin on, saattaa tämä oikeuttaa työntekijän ilman työnantajan lupaa sellaisten luottamuksellisten tietojen julkistamisen, jotka mahdollistavat keskustelun.

Mainitsemisen arvoinen tapaus on myös, *Chesterton Global Ltd v Nurmohammed*: Johtavassa asemassa ollut henkilö katsoi yhtiön hallinnon manipuloivan tilejä osakkeenomistajien eduksi, minkä johdosta hänen ja sadan muun johtajan tulot supistuivat. Etujaan suojellakseen hän paljasti hallituksen toimet. Court of Appeal totesi, että vaikka ilmiannolla tähdätään vain tietyn työntekijäryhmän etujen suojelemiseen, saattaa eteen tulla seikkoja, joilla voi olla merkitystä yleisen edun kannalta. Arvioitaessa, millaisissa tilanteissa näin voi olla, huomioon tulee ottaa niiden työntekijöiden lukumäärä, asema ja tehtävät, joiden eduista on kyse sekä väärinkäytöksen ja kyseessä olevien etujen luonne ja se, missä määrin niitä on loukattu.³⁹⁷ Ilmiannon katsottiin olleen yleisen edun kannalta merkityksellinen. Tuomiota tullee lähestyä siitä näkökulmasta, että ilmianto liittyi yleisempään yhteiskunnalliseen ongelmaan eli tileillä manipulointiin, mistä syystä se palveli yleistä etua – siitä huolimatta, että se tehtiin tietyn ja suppeahkon ryhmän intresseissä eli ilmiannon (ensisijaisena) motiivina ei toiminut yleinen etu.

4.2.2 Vilpiton mieli ja motiivit ilmiannon taustalla

Työnantajan organisaatiossa tapahtuneesta väärinkäytöksestä ilmoittaneen henkilön tulee vilpittömästi uskoa väärinkäytöksen todella tapahtuneen ja yleisen edun edellyttävän sen paljastamista, jotta hänelle voidaan myöntää suojaa työnantajan vastatoimia vastaan. Mutta mikäli ilmiannon motiivina ei toimi yleinen etu, voidaanko väärinkäytöksen paljastaneen henkilön katsoa tällöin toimineen vilpittömässä mielessä? Tätä pohdittiin tapauksessa, *Street v Derbyshire Unemployed Workers' Centre*. Kyse oli työntekijästä, joka työskenteli työttömien hyväksi toimivassa keskuksessa. Keskus toimi valtion tarveharkinnan perusteella myöntämien tukien varassa. Työntekijä katsoi laitoksen johtajan syyllistyneen petokseen, koska tämä oli järjestänyt salaisen tilin peitelläkseen keskuksen todellisia varoja ja laskuttanut keskusta ulkomailla tekemistään töistä, vaikka oli ollut toisen järjestön palveluksessa kyseisinä aikoina. Keskuksessa aloitettiin tutkinta, jossa osoitautui, että väitteet olivat perättömiä. Työntekijä erotettiin tämän seurauksena. Court of Appeal katsoi työntekijän vilpittömästi uskoneen, että hän väitteidensä taustalla olleet tiedot olivat tosia. Katsottiin myös, että hän ei ollut tehnyt ilmianto tavoitellakseen henkilökohtaista etua. Muutkaan asianhaarat eivät antaneet olettaa, että eikö ilmianto olisi sinällään tehty vilpittömässä mielessä. Tuomiossa jatkettiin, että vilpiton mieli ei kuitenkaan (tässä yhteydessä) merkitse samaa

³⁹⁷ Kohta 34: (a) the numbers in the group whose interests the disclosure served; (b) the nature of the interests affected and the extent to which they are affected by the wrongdoing disclosed; (c) the nature of the wrongdoing disclosed; (d) the identity of the alleged wrongdoer.

asiaa kuin rehellisyys tai hyvä aikomus. Vilpittömällä mielellä tarkoitetaan ennen kaikkea motiiveja, jotka ovat toimineet ilmiannon taustalla. Mikäli ilmiannon vallitsevana perusteena on joku muu syy kuin yleinen etu, sitä ei ole tehty vilpittömässä mielessä. Koska ilmiannon päällimmäisenä syynä todettiin toimineen vihamielisyyden, työntekijän ei katsottu olleen vilpittömässä mielessä.³⁹⁸

Kun vilpittömyyttä mieltä tarkastellaan ilmiannon taustalla olevien motiivien näkökulmasta, voidaan kieltämättä yhtyä siihen, ettei ilmianto tehdä vilpittömässä mielessä – siitä huolimatta, että väärinkäytöksen uskotaan vilpittömästi tapahtuneen –, jos se tehdään tarkoituksessa vahingoittaa toista henkilöä. Väärinkäytöksen paljastamisen tarkoitus on sen korjaaminen, ei vahingon aiheuttaminen. Tämä on luettavissa tuomiosta, *Dr Y-A-Soh v Imperial College of Science, Technology and Medicine*: Koeajalla ollut tutkija oli saanut ohjaajaltaan hyvin negatiivissävyyteistä palautetta pitämistään luennoista, minkä lisäksi ohjaaja esitti, että tutkijaa ei vakinaistettaisi. Tutkija valitti asiasta syyttäen ohjaajaa oppilaidensa suosimisesta, koska hän oli muun muassa antanut heille koekysymykset etukäteen ja muutoinkin hemmotellut heitä. Employment appeal tribunal totesi: ”The fact that a disclosure of information was made by worker seeking to defend herself against an adverse assessment of her performance does not necessarily mean that the disclosure was made other than in good faith. There is no halfway house between ‘good faith’ and ‘bad faith’; the one is converse of the other. ‘Bad faith’ connotes some degree of impropriety in the making of the disclosure. On the ET’s findings the disclosure was not made out of spite towards Dr McPhail but rather to illustrate why some lectures might be more popular with students than the others...”³⁹⁹

Ilmiannon taustalla olleet motiivit olivat niin tässä kuin edellä mainitussa tapauksessa keskeisessä asemassa. Mikä tapauksia erottaa on, että jälkimmäisessä tutkija pyrki suojelemaan omaa etuaan ja samalla osoittamaan, mistä syystä toiset luennoitsijat olivat suositumpia oppilaiden keskuudessa kuin toiset. Keskeisintä oli, hän ei pyrkinyt vahingoittamaan ketään. Toisin sanoen se, että ilmiannon ”primus motorina” toimii joku muu syy kuin yleinen etu, kuten oma etu, ei suoraan tarkoita, että ilmianto olisi tehty vilpillisin mielin. Vasta kun ilmiannolla

398 Tapauksesta ja sen tiimoilta ks. *Lewis et al.*, s. 125-127, 344-352 ja 675-676.

399 Kohta 58. Ks. myös *Green v First Response Training and Development Ltd*: Koulutuspalveluja tarjoavan yhtiön (jonka toiminta oli osaksi kunnanvaltuuston myöntämien tukien varassa) työntekijä kantoi huolta siitä, että työnantaja oli laskuttanut kunnalta enemmän tunteja kuin oli pidetty. Hän ilmoitti asiasta työnantajalle ja joutui erotetuksi. Hänen sallittiin kuitenkin jatkaa tehtäviensä hoitamista kunnes löytäisi uuden työpaikan. Tällöin hän alkoi pohtia erottamisensa oikeudenmukaisuutta, minkä lisäksi hänellä heräsi epäily, että työnantaja oli hakenut laajemmaltikin tukia liioitelluin ja vääristellyin perustein. ET katsoi työntekijän huolen olleen perusteltu ja jatkoi, että vaikka olosuhteiden perusteella ilmiannon motiivina toimivat pikemmin työntekijän omat intressit kuin yleinen etu, ei se suoraan tarkoittanut, että eikä ilmianto olisi silti voitu tehdä vilpittömässä mielessä.

tähdätään jonkun vahingoittamiseen, voidaan lähteä siitä, että se on tehty vilpillisessä tarkoituksessa.⁴⁰⁰

Tuleeko sitten jokaista ilmiannon vaikutinta selvittää, lähtökohtaisesti katson, että ei. Mielestäni keskeisintä on selvittää ilmiannon motiiveista pääasiallisin.⁴⁰¹ Mikäli motiivina esimerkiksi toimii vihamielisyys työnantajaa kohtaan, on oletettavaa, että väärinkäytöksen paljastaja ei ole toiminut vilpittömässä mielessä, vaan on halunnut pelkästään kostaa tälle jokin tapahtuman. Syytä toki on selvittää, mistä vihamielisyys johtuu. Mikäli se johtuu esimerkiksi työnantajan suorittamasta rikoksesta, jota työntekijä ei voi hyväksyä ja jonka hän joka tapauksessa paljastaisi, tunsi vihaa tai ei työnantajaa kohtaan, ei liene syytä kieltää tällöin suojaa. Mutta mikäli vihamielisyys johtuu muista syistä ja työntekijä näkee tässä mahdollisuuden kostaa työnantajalle, lähtökohta on toinen. Tosin, mikäli väärinkäytös on luonteeltaan niin vakava, että yleinen etu vaatii sen paljastamista, ei liene syytä painottaa niinkään ilmiannon taustalla olevia motiiveja kuin yleistä etua. Muutoinhan yleisen edun kannalta merkittäväkin väärinkäytös saattaa jäädä paljastumatta.⁴⁰² Kuten ilmiantajansuojadirektiivin perusteluissa todetaan, että väärinkäytöksestä ilmoittavan henkilön motiiveilla ei tulisi olla vaikutusta arviointaessa, myönnetäänkö hänelle suojaa.⁴⁰³

400 Ks. myös *Beloff v Pressdram Ltd*: Tapauksessa poliittisesti arkaluonteista ja luottamuksellista tietoa sisältävä muistio oli vuodettu lehdistölle.

401 Ks. myös *Meares v Medway Primary Care Trust*: Hoitaja oli myöhästellyt töistä, mistä sai palautetta esimieheltään. Hoitaja pahastui tästä ja syytti osaston johtajalle lähettämässään kirjeessä esimiestä ahdistelusta. ET totesi, että koska hoitaja oli käyttänyt kirjeessään hyökkäävää ja syyttävää kieltä, oli se osoitus siitä, että hänen motiivinaan oli toiminut vihamielisyys. EAT yhtyi keskeisimmiltä osilta tuomioon jos huomauttikin, että tuomioistuimen ei tule selvittää jokaista ilmiannon takana olevaa vaikutinta: riittää, että ilmiannon pääasiallisin motiivi selvitetään. Tapauksesta ks. *Lewis et al.*, s. 350, 354-355 ja 683.

402 Ks. *Carr – Lewis*, s. 74: “Since the possibility of motives being examined may well deter some important disclosures relating to corruption, there are strong grounds for arguing that motive should be irrelevant if a worker has reasonable grounds to believe that their information is true.” Ks. myös *Vickers* 2012, s. 59-60 ja 138-140.

403 *Direktiivi 2019/1937*, kohta 32: “The motives of the reporting persons in reporting should be irrelevant in deciding whether they should receive protection.” Ks. myös *Tierbefeurer e. V. v. Germany* (Henkilö hakeutui eläinkokeita tekevään yhtiöön työntekijäksi ja kuvasi salaa eläinten kohtelua yhtiön tiloissa. Irtisanottuaan hän valmisti aineistosta kritisoiivan filmin, josta esitettiin lyhennetty versio TV:ssä. Yhtiö haki aineiston käyttämistä ja levittämistä kieltävää määräystä. EIT katsoi kiellon myöntämistä puoltavan sen, ettei yhtiö ollut menetellyt toiminnassaan lainvastaisesti ja että työntekijä oli käyttänyt asemaansa väärin materiaalin hankkimisessa. Vastaan puhui se, että aihe oli yleisesti merkityksellinen. Katsottiin, ettei työntekijän menettely materiaalin hankkimisessa muodostanut estettä sille, että eikö sitä olisi voitu käyttää muissa yhteyksissä.) ja *Lion Laboratories Ltd v Evans*, s. 536, kohta G: “There is confidential information which the public may have a right to receive and others, in particular the press, now extended to the media, may have a right and even a duty to publish, even if the information has been unlawfully obtained in flagrant breach of confidence and irrespective of the motive of the informer.”

4.2.3 Väärinkäytöstä koskevien tietojen luotettavuus ja totuudenmukaisuus

Väärinkäytöstä koskevien tietojen tulee olla luotettavia ja perustua tosiasioihin.⁴⁰⁴ Ne eivät voi perustua huhupuheisiin, mielipiteisiin tai vastaaviin arvostuksenva-raisiin seikkoihin.⁴⁰⁵ Mikäli väärinkäytöksen ilmoittaja on erehtynyt arvioinnis-saan, häneltä ei kuitenkaan tulisi kieltää suojaa, jos hän on perustellusti uskonut tietojen olleen totia.⁴⁰⁶ Tietojen luotettavuudesta tulee toki varmistua siinä määrin kuin se olosuhteet huomioon ottaen on mahdollista.⁴⁰⁷ Tätä havainnollistaa tapaus, Thorgeir Thorgerison v. Iceland: Kirjailijalta oli julkaistu sanomalehdessä kaksi artikkelia, joissa hän otti kantaa poliisin harjoittamaan väkivaltaan. Kansallinen tuomioistuimien katsoi kirjailijan syylistyneen kunnianloukkaukseen, mitä koskien EIT huomautti, ettei kritiikki kohdistunut yhteenkään poliisiin nimenomaisesti tai poliisilaitokseen yleisesti, vaan identifioimattomien poliisien joukkoon. Kenen-kään kunniaa ei siten voitu loukata.⁴⁰⁸ Mitä taas väitteiden todenperäisyyteen tuli, niiden osalta EIT totesi, että kommentit perustuivat kuulopuheille poliisiväkival-lasta.⁴⁰⁹ Tuomiossa jatkettiin, että tietynlaisten väitteiden totuudenmukaisuuden selvittäminen on kuitenkin lähes mahdoton tehtävä, kuten kyseessä olevien.⁴¹⁰ Näin ollen ei voitu edellyttää, että kirjailijan olisi tullut selvittää huhupuheiden takana olevien tietojen luotettavuus.⁴¹¹

Ei siis ole poissuljettua, että eikö ilmiantoja voitaisi tehdä kuulopuheiden perus-teella, mikäli asian luonteesta seuraa, että tietojen luotettavuutta ei voida täysin varmistaa. Huomioon tulee toki ottaa tietolähteiden lukumäärä ja kertomusten

404 Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 832-835.

405 Erotteluperusteena tosiasioiden ja mielipiteiden välillä on pidetty sitä, että edellisten olemassaolo on näytettä-vissä toteen, jälkimmäisten totuudenmukaisuus sen sijaan ei ole toteen näytettävissä. Ks. *Lingens v. Austria*, kohta 46 ("...a careful distinction needs to be made between facts and value-judgements. The existence of facts can be demonstrated, whereas the truth of value-judgements is not susceptible of proof."); *De Haes and Gijssels v. Belgium*, kohta 42 ja *Cumpana and Mazare v. Romania*, kohta 98 ("...with the exercise of freedom of expression, a careful distinction needs to be made between facts and value judgements. The ex-istence of facts can be demonstrated, whereas the truth of value judgements is not susceptible of proof.") sekä *Hirvelä – Heikkilä*, s. 946-952; *SOU 2014:31*, s. 272-276 ja *Vickers* 2012, s. 22-24 ja 58-59.

406 Ks. *Protection on Whistleblowers*, CM/Rec(2014)7, prinssiippi 22: "Protection should not be lost solely on the basis that the individual making the report or disclosure was mistaken as to its import or that the per-ceived threat to public interest has not materialised, provided he or she had reasonable grounds to believe in its accuracy."

407 Esim. *Heinisch v. Germany*, kohta 67: "...freedom of expression carries with it duties and responsibilities and any person who chooses to disclose information must carefully verify, to the extent permitted by the circumstances, that it is accurate and reliable."

408 Ks. kohta 66.

409 Kohta 65: "In short, the applicant was essentially reporting what was being said by others about police brutality."

410 Kohta 65: "In so far as the applicant was required to establish the truth of his statements, he was, in the Court's opinion, faced with an unreasonable, if not impossible task."

411 Ks. myös *Fedechenko v. Russia (No. 2)*; *Harlanova v. Latvia*; THO 31.1.2011 R 10/588 sekä *Smet, S. ja Tiilikka* 2012, s. 82-83.

vastaavuus. Tapauksessa kyse oli useiden ihmisten kertomista vastaavanlaisista kokemuksista, mikä tuki huhupuheiden tosiasiaperäisyyttä ja luotettavuutta.⁴¹² Mikäli kyse olisi ollut yhden henkilön kertomuksesta tai useiden henkilöiden toisistaan poikkeavista kertomuksista, lähtökohta olisi ollut päinvastainen.

Toinen työoikeuden ulkopuolelta poimittu, mutta aiheeseen liittyvä tapaus on, *Bladet Tromsø and Stensaas v. Norway*: Lehdessä oli julkaistu hylkeenpyynnin tarkastajan haastattelun pohjalta kirjoitettu artikkeli, jossa todettiin, että osa hylkeenpyytäjistä oli menetellyt säännösten vastaisesti käyttäessään julmia pyyntimenetelmiä, mistä eläimille oli aiheutunut turhaa kärsimystä. Myöhemmin lehdessä julkaistiin toinen artikkeli, joka perustui tarkastajan ministeriölle toimittamaan raporttiin, jossa oli useita väitteitä kielletyistä pyyntimenetelmistä. Artikkelit oli otsikoitu termein ”järkyttävä raportti” ja ”hylkeitä nyljetään elävältä”. Artikkelien ilmestyttyä ministeriö julkaisi lehdistötiedotteen, jossa todettiin raportin väitteet paikkansa pitämättömiksi. Lisäksi paljastui, että raportin tehneellä tarkastajalla ei ollut virallista asemaa eikä vaadittavaa ammattipätevyyttä. Lehteä vastaan nostettiin herjauskanne. Kansallinen tuomioistuin tuomitsi lehden vahingonkorvauksiin. Asia siirtyi EIT:n käsiteltäväksi, joka totesi, että sananvapauteen liittyy velvollisuuksia ja sen käyttö edellyttää vastuullisuutta. Tämä tarkoittaa, että jokaisen tietoja luovuttavan tulee varmistua siinä laajuudessa kuin se olosuhteiden nojalla on mahdollista, että tiedot ovat luotettavia ja perustuvat tosiasioihin. Tuomiossa jatkettiin, että kyseessä olevat tiedot perustuivat viranomaisraporttiin. Ennen raportin julkaisemista ministeriö ei ollut epäillyt kritiikin todenperäisyyttä tai tarkastajan pätevyyttä. Näin ollen lehti oli voinut perustellusti luottaa raporttiin tutkimatta siinä esitettyjen seikkojen paikkansapitävyyttä.⁴¹³

Toisin kuin edellisessä tapauksessa, jossa painottui tietojen luonne, tässä painottui tietojen lähde. Selvää on, että kansalaisten tulee voida luottaa siihen, että viranomaisten julkaisemat raportit ja selvitykset ovat totuudenmukaisia. Tietojen lähde voi siis tietojen luonteen ohelle vaikuttaa työntekijän selonottovelvollisuuden laajuuteen. Yleisessä mielessä voidaan sanoa, että mitä luotettavammasta tahosta on kyse, sitä suppeammaksi käy velvoite selvittää tietojen luotettavuus ja päinvastoin. Toki, vaikka tiedot olisi saatu luotettavaltakin taholta kuten viranomaiselta, tulee niiden luotettavuus selvittää, mikäli tietojen vastaanottajalla herää epäily niiden totuudenmukaisuudesta. Kyse voi esimerkiksi olla siitä, viranomaisilta saadut tiedot poikkeavat toisistaan.

412 Kohta 65: ”...the applicant had found out that most people knew of various stories of that kind, which were so similar and numerous that they could hardly be treated as mere lies.”

413 Tapauksesta ks. *Hirvelä – Heikkilä*, s. 989 ja 944-945. Ks. myös *Colombani and Others v. France* (Artikkeli perustui EY:n komission hankkimaan lausuntoon Marokon huumekaupan laajuudesta ja kytkennöistä yhteiskuntaan.) ja *Ruokanen and others v. Finland* (Lehtijutussa väitettiin urheilujoukkueen jäsenten syylistyneen raiskaukseen, vaikka edes esitutkintaa ei ollut aloitettu, eikä sittemmin aloitettu esitutkinta johtanut syytteisiin.).

Mainittakoon lisäksi päätös, *Bathellier v. France*: Sähköyhtiön johtaja katsoi, että yhtiön sähköverkko muodosti verkon rappeutuneisuuden johdosta vakavan uhan yleiselle turvallisuudelle, mistä ilmoitti yhtiön ylimmälle johdolle. Katsoessaan, ettei johto reagoinut millään tavoin asiaan, hän kääntyi maaherran puoleen. Johtaja siirrettiin rangaistukseksi tehtävään, jota oli hoitanut aikaisemmin ja sittemmin eläkkeelle, mikä käytännössä tarkoitti irtisanomista. Tuomiossa todettiin muun muassa: "Même si le requérant appartenait à la catégorie des cadres de cette entreprise, il ne pouvait prétendre avoir une vision complète de la situation et de ses enjeux." Toisin sanoen, vaikka kyse oli johtoportaaseen kuuluvasta henkilöstä, ei hän voinut pelkästään asemansa nojalla väittää, että hänellä olisi ollut kokonaiskäsitystä kyseessä olevista asioista. Hänen olisi siis tullut selvittää, oliko asia niin vakava, kuin oletti – varsinkin kun ilmoitti asiasta kirjallisesti, kuten EIT korosti: "...tiendra compte en particulier des termes utilisés dans la lettre, du contexte dans lequel celle-ci a été rédigée, et de l'affaire dans son ensemble, y compris du fait que le requérant a utilisé un moyen écrit pour s'exprimer, ce qui lui permettrait de reformuler ses propos, de les parfaire ou de les retirer avant qu'ils ne soient rendus publics...". Johtajalla oli siis mahdollisuus punnita viestinsä sisältöä perusteellisemmin kuin suullisessa viestinnässä ja ylipäätään viestin lähettämistä maaherralle. Toisin sanoen, edellä mainitun ohella asian kiireellisyys ja ilmoittamisen tapa saattavat vaikuttaa työntekijän lojaalisuusvelvollisuuteen sisältyvän selonottovelvollisuuden laajuuteen.⁴¹⁴

4.3 ILMianto TYÖSUHTEESSA JA TYÖNTEKIJÄN LOJAALISUUSVELVOLLISUUS

4.3.1 Lojaalisuusvelvollisuuden merkitys työnantajan syyllistyessä väärinkäytökseen

Työnantaja saattaa syyllistyä elinkeinoa harjoittaessaan väärinkäytökseen, jota työntekijä ei hyväksy.⁴¹⁵ Lähtökohta tällöin on, että hän ilmoittaa – kuten lojaalisuusvelvollisuus häneltä edellyttää – tästä työnantajalle. Mutta mikäli hänen tarkoituksena on kääntyä esimerkiksi viranomaisen puoleen, herää kysymys,

414 Ks. myös KKO:2018:51, kohta 16 ja KKO:2019:81, kohta 20 (Arviointiin vaikuttaa myös se, millä tavalla artikkeli tai kuva on julkaistu ja millainen on ollut sen esittämistapa.) ja *Barton v Greenwich LBC*: Työntekijän kuuli kollegaltaan, että esimies oli lähettänyt sähköpostiinsa sadoittain asiapapereita, joiden epäili sisältävän luottamuksellista tietoa, mistä ilmoitti ICO:lle (Information Commissioner's Office). Ilmeni, että kyse oli vain 11 asiapaperista, jotka esimiehellä oli "oikeus" lähettää itselleen. Todettiin, ettei työntekijän olisi tullut luottaa kuulopuheisiin tarkastamatta niiden luotettavuutta. Näin syystä, että hänellä olisi ollut tähän aikaa, koska kyseessä ei ollut kiireellinen asia.

415 Ks. myös *Aukia* 1/2017, s. 11-13.

millaisia rajoituksia lojaalisuusvelvollisuudesta tällöin hänelle seuraa.⁴¹⁶ Kysymystä voidaan lähestyä TSL 3:1:n toisen virkkeen näkökulmasta, jonka mukaan työntekijältä ei voida vaatia enempää, kuin mitä häneltä voidaan kohtuudella edellyttää tämän asema huomioon ottaen.⁴¹⁷ Lojaalisuusvelvollisuus on siis (olosuhteisiin suhteutettua) kohtuullista lojaalisuutta: kohtuutta ei tule ylittää eikä alittaa, mutta siinä tulee pysyä.⁴¹⁸ Näin ollen kysymys kuuluu, mihin kohtuus työntekijää käytännössä velvoittaa.

Kysymys nousi osittain esille tuomiossa, AD 1986 nr 95: Hotellin vastaanot-
tovirkailija ja yövahti olivat ottaneet yhteyttä anniskelu oikeuksista vastaavaan viranomaiseen ja ilmoittaneet tälle työnantajan toiminnassa havaitsemistaan
väärinkäytöksistä, kuten anniskelu oikeuksien rikkomisesta ja vilpillisyyksistä
kirjanpidossa. Arbetsdomstolen totesi lähtökohtana olevan, että työ sopimukse-
sta seuraavat velvollisuudet eivät voi estää työntekijää kääntymästä viranomaisen
puoleen, mikäli hän on havainnut vilpillisyyttä työnantajan toiminnassa. Mitä
vakavammasta väärinkäytöksestä on kyse, sitä vapaammin työntekijä tulee voida
toimia työnantajan estämättä.⁴¹⁹ Oikeutta rajoittaa kuitenkin työ sopimuksesta
seuraava lojaalisuusvelvollisuus, joka edellyttää, että työntekijän tulee, ennen kuin
ottaa yhteyttä viranomaiseen, kääntyä asiassa työnantajan puoleen.⁴²⁰ Näin on
varsinkin, mikäli kyse on luvanvaraisesta toiminnasta. Työntekijöiden katsottiin
menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti ja irtisanomis perusteen täytty-
neen, koska he vaaransivat toimillaan työnantajan luvanvaraisen elinkeinotoimin-
nan harjoittamisen kääntymällä suoraan viranomaisen puoleen ja yrittämättä
selvittää asiaa aluksi työnantajan kanssa. Ilmoitus myös sisälsi vakavia syytöksiä
niin hotellia kuin sen johtoa kohtaan. Heillä ei kuitenkaan ollut esittää päteviä
todisteita väitteidensä tueksi. Myöskään työntekijöiden perusteluja toimintansa

416 Intressien konfliktista ks. *Ewin*, s. 389-391; *Jubb*, s. 82-83 ja *Uys*, s. 906-908 ja 916-917.

417 Ei siinäkään tapauksessa, että lojaalisuusvelvollisuudesta olisi sovittu, koska kohtuuttomana ehto ei sido. Esim. TSL 10:2:n mukaan kohtuutonta sopimusehtoa voidaan sovitella tai se voidaan jättää kokonaan huomioon ottamatta.

418 Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2917, s. 762-765

419 Ks. myös *Larsson*, s. 211-213 ja *unning – Toijer* 2016, s. 389.

420 Ks. myös *SOU 2014:31*, s. 85: När det gäller arbetstagare som slår larm om missförhållanden i arbetsgivarens verksamhet är arbetstagarens lojalitetsplikt av särskilt intresse. Den innebär i viss utsträckning inskränkningar i arbetstagarens möjligheter att kritisera arbetsgivaren, liksom att avslöja förhållanden som rör arbetsgivarens verksamhet. Det kan då anses att avslöjande av uppgifterna strider mot arbetstagarens plikt att vara lojal och inte skada arbetsgivaren.

vilpittömästä tarkoituksesta ei pidetty uskottavina, joten heidän motiivinaan todettiin olleen työnantajan toiminnan vahingoittaminen.⁴²¹

Muiden jo esillä olleiden seikkojen ohella tuomiossa annettiin painoarvoa elinkeinotoiminnan luvanvaraisuudelle: luvan peruuttamisesta työnantajalle aiheutuva vahinko on lähtökohtaisesti suurempi kuin ilmoituksenvaraisen elinkeinotoiminnan harjoittamisen keskeytymisestä johtuva. Kuten on ilmennyt, TSL 3:1:n toinen virke edellyttää vahingonvaaran huomioon ottamista. Näin ollen voidaan katsoa, että luvanvaraisen elinkeinotoiminnan harjoittamisen kyseessä ollessa väärinkäytöksestä ilmoittamisen kynnys voidaan asettaa korkeammalle kuin ilmoituksenvaraisen toiminnan kohdalla.

Oma merkityksensä on väärinkäytöksen luonteella ja vakavuudella. Väärinkäytöksen paljastamisen tulee olla yleisen edun edellyttämää. Mitä vakavammas- ta väärinkäytöksestä on kysymys, sitä vapaammin asiassa on mahdollista kääntyä ulkopuolisen tahon puoleen lojaalisuusvelvollisuuden estämättä. Oikeusjärjestys ei suojaa rikollista käyttäytymistä. Tähän liittyy oleellisesti luottamuksensuojaa koskeva periaate, jonka mukaan väärinkäytöstä koskevat tiedot eivät kuulu luottamuksensuojan piiriin.⁴²² Tämä tarkoittaa, ettei työntekijä ole velvollinen noudattamaan lain tai hyvän tavan vastaista työnjohtokäskyä eikä sopimusehtoa, jossa työntekijä veloitetaan vaikenemaan työnantajan väärinkäytöksistä. Kuten YK:n huumeiden ja rikollisuuden torjunnasta vastaava toimisto⁴²³ on todennut: ”The principle recognized that, in circumstances where an employee learns their employer is – or is planning to be – involved in malpractice, the employee is no longer bound by any contractual obligation of confidentiality and is entitled to reveal it.”⁴²⁴ Tuomiossa, *Heinisch v. Germany*, EIT tosin aiheellisesti huomautti: ”If the employer failed to remedy an unlawful practice even though the employee

421 Tapauksesta esim. *Andersson, A.*, s. 209; *Larsson*, s. 199 ja *Lunning – Toijer* 2016, s. 393. Ks. myös TT:1992-99 (Luottamusmies oli tehnyt poliisille kaksi ilmoitusta, joiden mukaan työnantaja oli rikkonut lakia yhteistoiminnasta yrityksissä.); IHO 13.5.1982 S 1980/469 (Työntekijä oli ilmoittanut alkoholitarkastajalle ja ammatiliittoonsa, että kahvila-ravintolan omistaja oli kehottanut työntekijöitään myymään olutta sellaisillekin henkilöille, jotka olivat olleet heidän mielestään niin päihtyneitä, että heille ei olisi tullut myydä olutta.); AD 1976 nr 97 (Kuorma-auton kuljettaja oli irtisanottu, koska oli ilmoittanut poliisille, että osa autoista oli liikennesäästösten vastaisesti liikenteessä.) ja AD 1988 nr 67 (Hovimestari oli muun muassa väittänyt, että hotellissa harjoitetaan prostituutiota, mistä johto oli tietoinen. Hovimestarin tarkoituksena katsottiin olleen työnantajan vahingoittaminen.).

422 Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 841; *Ollila, A.*, DL 1/2021, s. 134, alaviite 72; *Ricketson*, s. 181-204 ja *Vickers* 2012, s. 34: ”Well established as the duty of loyalty to the employer may be, it is not owed where it is undeserved, and disclosure of wrongdoing by the employer should not therefore be restricted.”

423 United Nations office on Drugs and Crime (UNODC).

424 The United Nations Convention against Corruption Resource Guide on Good Practices in the Protection of Reporting Persons, s. 17.

had previously drawn his attention to that practice, the latter was no longer bound by a duty of loyalty towards his employer.”⁴²⁵

Lojaalisuusvelvollisuus ei siis sinällään estä työntekijää luovuttamasta väärinkäytöstä koskevia tietoja ulkopuoliselle. Se kuitenkin edellyttää, että hän ilmoittaa havaitsemistaan väärinkäytöksistä ensin työnantajalle (ja antaa hänelle näin mahdollisuus korjata tapahtunut organisaation sisäisesti). Mikäli tämä ei puutu asiaan, työntekijä voi lojaalisuusvelvollisuuden estämättä kääntyä tässä asiassa ulkopuolisen tahon puoleen. Tulee huomata, että vaikka lojaalisuusvelvollisuus ei sido työntekijää enää tässä asiassa, muilta osin se sitoo häntä työsuhteen päättymiseen saakka.

4.3.1.1 Perätön ilmianto

Ilmianto saattaa toisinaan osoittautua aiheettomaksi. Tähän liityen mainitakoon tuomio, VHO 19.7.1990 S 89/580: Lentokoneen päällikön työsopimus oli purettu, koska työnantaja katsoi hänen syylistyneen törkeään kunnianloukkaukseen tehdessään perättömän ilmoituksen ylipainolla lentämisestä. Hovioikeuden mukaan edes irtisanomisperuste ei täyttnyt. Näin syystä, että lentoturvallisuutta vaarantavasta tapauksesta tuli tehdä kirjallinen ilmoitus ilmailuhallitukselle ja lentokoneen miehistö oli kertonut päällikölle koneen huonosta nousukyvystä.

Kyse oli siis lentokoneen päällikön työtehtäviin kuuluvan ilmoitus- tai raportointivelvollisuuden täyttämisestä, ei varsinaisesta ilmiannosta. Voidaan kuitenkin kysyä, olisiko päällikön tullut varmistaa tietojen paikkansapitävyys, ennen kuin vie ne eteenpäin. Kuten edellä on ilmennyt, tietojen luotettavuus tulee varmistaa riittävästi eli niissä rajoissa, kuin sitä olosuhteet huomioon ottaen voidaan pitää kohtuullisena.⁴²⁶

Varsinaisesta perättömästä ilmiannosta oli kyse tuomiossa, TT:2003-68: Toimihenkilö oli tehnyt nimettömiä ilmiantoja, joiden mukaan suomalaisen yhtiön Pietarissa toimiva tytäryhtiö oli syylistynyt taloudellisiin väärinkäytöksiin. Tytäryhtiössä suoritettiin tarkastus, jonka yhteydessä viranomaisille jouduttiin luovuttamaan liikesalaisuuksia sisältäviä asiakirjoja. Ilmiannot todettiin perusteettomiksi. Viranomaisilta saatujen tietojen nojalla ilmiantaja oli suomalaisen emoyhtiön palveluksessa oleva toimihenkilö. Toimihenkilön työsuhte purettiin luottamuspuolan vuoksi. Työtuomioistuin totesi, että TSL 3:1:n mukaan työntekijän

⁴²⁵ Kohta 73. Ks. myös *Malik v. Bank of Credit; Mahmud v. Bank of Credit*: Pankki katsottiin maksukyvottomäksi, koska oli sekaantunut massiiviseen petokseen sen lisäksi, että sillä oli yhteyksiä terroristijärjestöihin. Työttömäksi jääneet työntekijät hakivat töitä muista pankeista, mutta eivät saaneet. He syyttivät tästä pankkia katsoneen sen toiminnallaan vahingoittaneen heidän mainettaan. *The House of Lords* yhti työntekijöiden näkemys ja katsoi pankin menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti (mutual trust and confidence). *Lord Steyn*: totesi muun muassa (kohta 8): “...the employer will not, without reasonable and proper cause, conduct itself in a manner likely to destroy or seriously damage the relationship of confidence and trust between employer and employee”.

⁴²⁶ Ks myös. *Lewis et al.*, s. 446-447 ja TT:1992-57.

tuli välttää kaikkea sellaista, mikä on omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle. Tuomioissa jatkettiin, että tarkastuksen toimittamisesta oli aiheutunut yritykselle huomattavaa ylimääräistä työtä sen lisäksi, että liikesalaisuuksien joutuminen ulkopuolisille olisi todennäköisesti aiheuttanut taloudellisia vahinkoja yritykselle. Katsottiin, että ilmiannot oli tehty tarkoituksena vahingoittaa työnantajaa, mikä johdosta toimihenkilö ei nauttinut enää sellaista luottamusta, jota työsuhteen jatkaminen edellyttää.⁴²⁷

Tapauksessa toimihenkilö oli menetellyt selkeästi TSL 3:1:n toisen virkkeen vastaisesti: hän ei ollut tehnyt aiheettomaksi todettua ilmiantoa erehdyksensä, vaan hänen tarkoituksenaan oli nimen omaan ollut työnantajan toiminnan vahingoittaminen,

4.3.1.2 Todistamisvelvollisuus ja ilmianto

Oikeudenkäymiskaaren (OK) 17:9.1⁴²⁸ velvoittaa jokaisen kutsun saatuaan saapumaan oikeuteen kuultavaksi. Kyse on yleisestä kansalaisvelvollisuudesta eli todistamisvelvollisuudesta, josta ei voida vapaaehtoisesti kieltäytyä. Velvoite ei ole ehdoton.⁴²⁹ Tämä on luettavissa muun muassa OK 17:18.1:sta, jonka mukaan jokainen voi kieltäytyä todistamasta itseään tai lähisukulaista vastaan.⁴³⁰ OK 17:19:n⁴³¹ nojalla työntekijällä on edelleen oikeus kieltäytyä todistamasta työnantajaa vastaan, mikäli todistaminen vaarantaisi tämän liikesalaisuudet. Tuomioistuimien voi kuitenkin velvoittaa työntekijän paljastamaan työnantajan liikesalaisuudet, mikäli erittäin tärkeät syyt tätä edellyttävät.⁴³² Käytännössä tämä tarkoittaa, että työntekijän tulee liikesalaisuuksia lukuun ottamatta antaa oikeudelle kaikki tapauksen kannalta oleelliset tiedot, olivat ne työnantajalle vahingollisia tai eivät. Mikäli vaadittuja tietoja ei voida antaa liikesalaisuuksia vaarantamatta, oikeus voi tällöin velvoittaa työntekijän paljastamaan myös työnantajan liikesalaisuuksia.

Todistamisvelvollisuuteen liittyy oleellisesti ILO:n yleissopimuksen 5 artikla,⁴³³ jonka mukaan työsuhdetta ei voida päättää sillä perusteella, että työntekijä on tehnyt valituksen työnantajastaan, osallistunut oikeudenkäyntiin tätä vastaan tai kääntynyt asiassa toimivaltaisen hallintoviranomaisen puoleen. Artikla siis turvaa yhtäältä sen, ettei työntekijän työsopimusta voida päättää sillä perusteella,

427 Ks. myös AD 1986 nr 95, AD 1987 nr 65 ja AD 2003 nr 51: "Av Arbetsdomstolens praxis framgår att saklig grund för uppsägning av arbetstagare kan föreligga om arbetstagaren anmäler sin arbetsgivare till en myndighet utan att arbetstagaren haft skäligen grund för sina anmärkningar mot arbetsgivaren och arbetstagarens syfte med anmälan har varit att skada arbetsgivaren eller att skapa svårigheter för denne."

428 732/2015.

429 Ks. *Lappalainen – Rautio*, s. 650.

430 Ks. *Lappalainen – Rautio*, s. 650-651 ja 661-662. Ks. myös *Van der Heijden v. the Netherlands*.

431 599/2018.

432 Ks. *Lappalainen – Rautio*, s. 662-663.

433 N:o 158, koskee työnantajan toimesta tapahtuvaa palvelussuhteen päättämistä, kohta c.

että hän tekee valituksen työnantajastaan tai todistaa tätä vastaan oikeudessa. Toisaalta se antaa suojaa myös siinä tapauksessa, että työntekijä kääntyy viranomaisen puoleen ilmoittaakseen tälle esimerkiksi työnantajan organisaatiossa havaitsemistaan epäkohdista. Mutta toisin kuin todistamisen kohdalla, ilmiannon kohdalla artikla ei anna välitöntä suojaa. Sen lisäksi, että ilmiannossa työntekijä toimii oma-aloitteisesti, ei oikeuden velvoittamana, häntä sitoo myös lojaalisuusvelvollisuus, joka edellyttää, että hänen tulee ensisijassa kääntyä asiassa työnantajan puoleen. Mikäli hän ei tee näin, voi se merkitä lojaalisuusvelvollisuuden vastaista toimintaa, mikä saattaa ankarimmillaan johtaa työsuhteen päättymiseen.⁴³⁴

4.3.2 Tuleeko työntekijän ilmoittaa väärinkäytöksistään työnantajalle

Työntekijä saattaa menetellä työsuhteessaan työsopimuslaista ja työsopimuksesta seuraavien velvoitteiden vastaisesti, mutta syyllistyä työnantajaa kohtaan myös rikosoikeudellisesti rangaistavaan tekoon. Kysymystä, onko työntekijä velvollinen ilmoittamaan (tai tunnustamaan epäiltäessä) työnantajalle väärinkäytöksistään, voidaan siis lähestyä työ- ja rikosoikeudellisesta näkökulmasta. Tarkastelen yhtäältä, velvoittaako lojaalisuusvelvollisuus ilmoittamaan työntekijää työnantajalle, mikäli on menetellyt työsuhteeseen liittyvien velvoitteiden, kuten kilpailukiellon tai salassapitovelvollisuuden, vastaisesti (työoikeudellinen näkökulma) ja toisaalta, onko hän velvollinen ilmoittamaan työnantajalle, mikäli on syyllistynyt tätä kohtaan rikosoikeudellisesti rangaistavaan tekoon (rikosoikeudellinen näkökulma). Kappaleessa korostuu englantilainen oikeuskäytäntö. Olen käyttänyt sitä vertailevassa mielessä.

4.3.2.1 Ei johtavassa asemassa olevat työntekijät

Tapauksessa, *Bell v. Lever Bros Ltd*,⁴³⁵ työnantaja oli maksanut kahdelle työntekijälle suurehkon korvauksen työsuhteen päättymistä koskevan sopimuksen perusteella.⁴³⁶ Sopimusta tehtäessä työntekijät eivät olleet kertoneet työnantajalle seikoista, jotka tietäessään hän olisi voinut päättää työsuhteet korvausta makсамatta. Työnantaja katsoi, että työntekijöiden olisi tullut kertoa hänelle asiasta korvauksesta neuvoteltaessa. The House of Lords aloitti pohtimalla, onko työntekijä ylipäätään velvollinen ilmoittamaan työnantajalle väärinkäytöksistään. Lord Atkin totesi muun muassa: "It is said that there is a contractual duty of the servant to disclose his past faults. I agree that the duty in the servant to protect his master's

⁴³⁴ Ks. myös *Fahlbeck* 1999, s. 314-315; *Henriksson et al.*, s. 8 ja *Ray – Rojot*, 235-236.

⁴³⁵ Vaikka tapaus on vanha, on se toiminut myöhempien ilmiäntöä koskevien tuomioiden perustana, mistä syystä se puolustaa paikkaansa tulla mainituksi.

⁴³⁶ Huomautettakoon, että vaikka työntekijöillä ei ollut määräävää tai muutoin vastuullisesti merkittävää asemaa emoyhtiössä, tytäryhtiössä heillä oli johtava asema.

property may involve the duty to report a fellow servant whom he knows to be wrongfully dealing with that property. The servant owes a duty not steal, but, having stolen, is there superadded a duty to confess that he has stolen? I am satisfied that to imply such a duty would be a departure from the well established usage of mankind and would be to create obligations entirely outside the normal contemplation of the parties concerned.”⁴³⁷ Hän siis katsoi, ettei työntekijä ole velvollinen kertomaan väärinkäytöksistään työnantajalle. Näkemystään hän perusteli muun muassa sillä, että vaikka on olemassa sopimuksia, joiden solmiminen edellyttää muutoseikkojen noudattamista ja tietojen antamista, työsopimukset eivät kuulu tähän luokkaan, koska tavallinen työntekijä ei ole fidusiaarisessa vastuussa tai johtavassa asemassa.⁴³⁸ Itse tapauksen osalta katsottiin, etteivät työntekijät olleet velvollisia kertomaan järjestelyistään työnantajalle. Näin ennen kaikkea syystä, ettei tieto ollut merkityksellinen itse työsuhteen kannalta, vaan ainoastaan työsuhteen päättämistä koskevan korvausvelvollisuuden suhteen. Tiedon antamatta jättäminen ei siis millään tavalla estänyt heitä täyttämästä työvelvoitteitaan sovitun mukaisesti. Mutta mikäli kyse olisi ollut tiedosta, joka olisi ollut merkityksellinen itse työsuhteen kannalta, työntekijöiden olisi tullut mitä luultavimmin antaa se työnantajalle.⁴³⁹

Toinen mielenkiintoinen tapaus on, *Lonmar Global Risks Limited v West*: Vakuutusyhtiön myyntiedustajat olivat työskennelleet työnantajan kilpailijalle tämän tietämättä. Työntekijöiden työsopimukseen sisältyi yleinen lojaalisuusvelvollisuutta koskeva lauseke. High Court of Justice ei kuitenkaan katsonut heidän menetelleen ehdon vastaisesti, vaikka jättivät ilmoittamatta työnantajalle asiasta. Näin ensinnäkin syystä, että yleisluontoisen lausekkeen ei yksistään katsottu velvoittavan työntekijöitä ilmoittamaan toimistaan työnantajalle. Toiseksi syystä, että he olivat kumpikin toimineet tahoillaan erikseen, eivät yhdessä.⁴⁴⁰ Kolmanneksi syystä, että he eivät olleet johtavassa asemassa. Työntekijöiden asemalla on siis merkitystä sen suhteen, tuleeko heidän ilmoittaa työnantajalle toimista, joihin ovat ryhtyneet tai suunnittelevat ryhtyvänsä.

Kummassakaan tapauksessa ei ollut kyse varsinaisesta rikosoikeudellisesti rangaistavasta teosta, vaan edellisessä epäilystä tiedonantovelvollisuuden ja jälkimmäisessä kilpailukiellon vastaisesta menettelystä. Mikäli puhutaan työsuhteeseen

437 Kohta 228. Ks. myös *Lister v Hesley Hall Ltd*, kohta 84: “...failure to report his own wrongdoing to his employers was an artificial and unrealistic approach.”

438 Ks. kohdat 227-228. Työsopimuksella voidaan tarkoittaa myös johtajasopimusta, joka tulee erottaa työsopimuslain soveltamisalueen piiriin kuuluvasta työsopimuksesta. Johtajasopimuksella tarkoitetaan yleensä työsopimuslain soveltamisalueen ulkopuolella olevan henkilön kanssa solmittavaa sopimusta. Ks. *Hietala – Kaivanto* 2017, s. 16 sekä KKO:2015:41 ja HHO 18.3.2010 S 09/2057.

439 Ks. myös *Ollila A.*, DL 1/2017, s. 26-32.

440 Tähän liittyy kysymys siitä, että mikäli työntekijät olisivat toimineet yhdessä, olisivatko he tällöin olleet velvollisia ilmiantamaan toisensa. Ks. jakso 4.3.3.2.

liittyvistä velvollisuuksista, yhdyin Lord Atkiniin siinä, että työntekijän tulee antaa työnantajalle kaikki työsuhteen jatkamisen kannalta merkitykselliset tiedot.⁴⁴¹

Mikäli taas puhutaan varsinaisista rikoksista, en katso lojaalisuusvelvollisuuden edellyttävän, että työntekijä olisi velvollinen ilmiantamaan itsensä.⁴⁴² Tämä voidaan johtaa itsekriminointisuoja eli myötävaikuttamattomuusperiaatteesta, joka on ilmaistu KP-sopimuksen⁴⁴³ 14 artiklan 3 kappaleen g kohdassa. Kohdan mukaan rikossyytetä tutkittaessa ketään ei saa pakottaa todistamaan itseään vastaan tai tunnustamaan syyllisyyttään. Suomen lainsäädännössä ei ole nimenomaista periaatteen ilmaisevaa säännöstä – jollei sellaiseksi lueta OK 17:18.1:a, jonka mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä todistamasta siltä osin, kuin todistaminen saattaisi hänet vaaraan tai myötävaikuttaisi hänen syyllisyytensä selvittämiseen. Itsekriminointisuoja on kuitenkin katsottu sisältyvän PL 21 §:ssä suojattuun oikeusturvaan.⁴⁴⁴ Myöskään Euroopan ihmisoikeussopimuksessa ei ole nimenomaista säännöstä kyseisestä periaatteesta, mutta EIT:n ratkaisukäytännön mukaan EIS 6 artiklassa tarkoitettuihin oikeudenmukaisen rikosoikeudenkäynnin keskeisiin takeisiin kuuluu myös itsekriminointisuoja koskevan periaatteen noudattaminen.⁴⁴⁵

4.3.2.2 Johtavassa asemassa ja fidusiaarisessa vastuussa olevat henkilöt

Johtavassa asemassa tai fidusiaarisessa vastuussa olevan henkilön lojaalisuusvelvollisuus eroaa tavallista työtä tekevän henkilön lojaalisuusvelvollisuudesta siinä, että jälkimmäisen tulee ottaa toimissaan huomioon työnantajan intressit, edellisten tulee nimenomaan toimia työnantajan intressien eteen – ja jopa asettaa ne omien etujensa edelle.⁴⁴⁶ Edellyttääkö tämä, että heidän tulisi myös ilmoittaa väärinkäytöksistään työnantajalle, sitä pohdittiin tapauksessa, *Ranson v Customer Systems plc*: Yhtiö palkkasi yliopistosta valmistuneen henkilön hoitamaan kauppa-asioita. Hänen vastuualueensa kasvoi vuosien varrella, mikä ei käynyt ilmi työsopimuksesta. Lopulta hän päätti erota ja perustaa oman yrityksen. Tätä ennen hän kuitenkin solmi asiakkaan kanssa omiin nimiinsä sopimuksen, josta

441 *Huhtamäki H.* (2014, s. 136) on todennut, että mikäli työntekijä on päättänyt ryhtyä harjoittamaan vapaaajallaan toimintaa, joka selkeästi kilpailee työnantajan harjoittaman toiminnan kanssa ja voi vahingoittaa sitä, hänen tulisi ilmoittaa tästä työnantajalle. Ks. myös *Huhtamäki, H.* 2010, s. 115-116 ja KKO:1990:18.

442 *Ranson v Customer Systems plc*, kohta 48: "I do not think that as a general principle an employee is bound to inform his employer if and when he is doing outside work in breach of his contract." Ks. myös *Bowers*, s. 98-100; *Lewis et al.*, s. 437-442; *Selvyn*, s. 285-286; *Helmet Integrated System Ltd v Tunnard and Others*; *Neary and another v Dean of Westminster* ja *Tesco Stores Ltd v Pook*.

443 Kansalaisoikeuksia ja poliittisia oikeuksia koskeva kansainvälinen yleissopimus. SopS 7-811976; HE 4211974 vp. Hyväksytty YK:n yleiskokouksessa 16.12.1966. Voimaantulo Suomessa ja kansainvälisesti 23.3.1976.

444 Ks. KKO:2014:67, kohta 5. Ks. myös valtakunnansyyttäviviraston lausunto, *dnro 23/61/18*.

445 Ks. esim. *John Murray v. the United Kingdom*, kohta 45; *Saunders v. the United Kingdom*, kohta 68; *Weh v. Austria*, kohta 39 ja *Marttinen v. Finland*, kohta 60.

446 Aiheesta ks. *Batty*, s. 187-212; *Bever*, s. 2-8; *Carr – Levis*, s. 64-68; *Deakin – Morris*, s. 342-345; *Goulding – Mulcahy*, s. 2-7.

työnantaja oli neuvotellut hänen avustuksellaan. Tämän lisäksi hän oli pyrkinyt käännyttämään työnantajan asiakkaita omiksi asiakkaikseen. Court of Appeal totesi: "Since fiduciary obligations are not 'one size fits all' it is... dangerous to reason by analogy from cases about company directors to cases about employees... the director, while in office, owes a wide-ranging and single minded duty of loyalty to the company... But in the case of an employee there is an anterior question: does the employee owe fiduciary (as opposed to contractual) duties at all?"⁴⁴⁷ Tuomiossa jatkettiin: "An employee owes an obligation of loyalty to his employer but he will not necessarily owe that exclusive obligation of loyalty, to act in his employer's interest and not in his own, which is hallmark of any fiduciary duty owed by an employee to his employer. The distinguishing mark of the obligation of a fiduciary, in the context of employment, is not merely that the employee owes a duty of loyalty but of single-minded or exclusive loyalty."⁴⁴⁸ Työntekijän katsottiin menetelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti, koska hän oli solminut sopimuksen omiin nimiinsä ja havitellut työnantajan asiakkaita sekä jättänyt kertomatta työnantajalle toimistaan.⁴⁴⁹

Vastaavankaltainen tapaus on, *Item Software (UK) Ltd v Fassihi*: Kauppa- ja markkinointijohtaja oli osallistunut työnantajan ja hänen asiakkaansa väliseen neuvotteluun. Johtaja oli sopimukseen kirjatun ehdon mukaan velvollinen pitämään yleisesti silmällä työnantajan etuja, kuten varoittamaan häntä, mikäli kilpaileva yritys yrittäisi sabotoida sopimusneuvotteluja. Sopimusneuvotteluja sabotoiva taho oli kuitenkin johtaja itse.⁴⁵⁰ Teon paljastuttua työnantaja erotti johtajan syyttäen häntä sopimusrikkomuksesta. Court of Appeal totesi, ettei lojaalisuusvelvollisuus sinällään edellytä, että työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle väärinkäytöksistään. Velvollisuus tähän voi kuitenkin olla olemassa, mikäli siihen on työntekijän asema, olosuhteet ja teon luonne huomioon ottaen erityisiä syitä. Tuomiossa jatkettiin, että itsenäisessä ja korostettua luottamusta edellyttävässä asemassa olevan työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle kaikki toimet, joihin hän

447 Kohta 24.

448 Kohta 42.

449 Kohdat 75-81. Ks. myös *Horcal Ltd v Gatland* (Asiakas otti yhteyttä toimitusjohtajaan, joka oli aikeissa ostaa osakeyhtiön. Hän otti tehtävän itselleen ja maksoi sen aiheuttamat kulut. Ostosuunnitelmat peruuntuivat, mutta hän päätti pitää sopimuksesta saadut voitot itsellään. Tämän jälkeen hän solmi erosopimuksen saaden korvauksen suorittamistaan palveluista. Katsottiin, ettei toimitusjohtaja ollut vielä erosopimuksen solmimisen hetkellä menetellyt vastoin fidusiaarista velvollisuuttaan, koska ei ollut saanut sopimuksesta kertyviä voittoja itselleen. Mutta mikäli hän olisi jo saanut voitot, hänen olisi tullut kertoa työnantajalleen sopimuksesta.) ja *Balston Ltd v Headline Filters Ltd*: Johtaja oli jättämässä työnsä. Yhä hänen töissään ollessaan asiakas otti häneen yhteyttä. Hän kertoi olevansa jättämässä työpaikan, mutta voisi ottaa itse tarjouksen hoitaakseen. Tuomiossa todettiin, että pelkkä aikomus ryhtyä harjoittamaan kilpailevaa toimintaa ei vielä merkitse fidusiaaristen velvollisuuksien rikkomista eikä edellytä, että johtajan olisi tullut ilmoittaa aikeistaan. Mutta ottaessaan vastaan työnantajan asiakkaan tarjouksen ja värvätessään työnantajan työntekijöitä mukaansa, hän menetteli lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti.

450 Hänen tarkoituksena oli solmia sopimus itse ja siirtää se kilpailevan yhtiön nimiin.

on ryhtynyt ja jotka ovat vastoin tämän etua. Johtajan katsottiin syyllistyneen sopimusrikkomukseen.⁴⁵¹

Mainittakoon lisäksi tapaus, *Imam-Siddique v BlueBay Asset Management (Services) Ltd*: Johtavassa asemassa ollut henkilö, neuvotellessaan ”irtisanoutumissopimuksesta”,⁴⁵² oli tietoinen viereen perustettavasta kilpailevasta yrityksestä, jota hän auttoi liiketoiminnan käynnistämisessä. Työnantajan tiedustellessa häneltä asiaa, hän kiisti kaiken. High Court of Justice totesi: “A senior manager who becomes aware of a competitive threat to an aspect of the business for which he is responsible will normally come under such a duty, whereas a junior employee without such responsibility would not.”⁴⁵³ Tuomiossa jatkettiin, että huomioon ottaen työsopimuksen ehdot, tehtäväkuva ja vastuu sekä rikkomuksen laatu ja olosuhteet, joiden vallitessa hän sai tiedon kilpailevan yrityksen perustamisesta, hänen olisi tullut ilmoittaa tästä työnantajalle.⁴⁵⁴ Koska hän jätti kertomatta asiasta työnantajalleen, katsottiin hänen menettelleen vastoin työsopimuksesta ja asemastaan seuraavia velvoitteitaan.⁴⁵⁵

Lähtökohtaisesti mainittuja ratkaisuja voidaan pitää mielestäni Suomen oikeuden mukaisena. Fidusiarisessa vastuussa tai korostettua luottamusta edellyttävässä asemassa olevan työntekijän tulee ilmoittaa työnantajalle kaikista tämän etua koskevista seikoista, oli hän niiden takana yksin tai ei. Tavallista työtä tekevän henkilön velvollisuutena on ilmoittaa ainoastaan työsuhteen kannalta merkityksellisistä seikoista.⁴⁵⁶ Mutta mikäli fidusiarisessa vastuussa tai korostettua luottamusta edellyttävässä asemassa oleva henkilö syyllistyy rikokseen, en katso,

451 Ks. myös *British Midland Tool Ltd v. Midland International Tooling Ltd* (“A director who wishes to engage in a competing business and not disclose his intentions to the company ought... to resign his office as soon as his intention to the company has been irrevocably formed and he has launched himself in the actual taking of preparatory steps.”) ja *QBG Management Services (UK) Limited v Dymoke*: Kaksi vanhempaa työntekijää ryhtyi hankkeeseen, joka kilpaili työnantajan toiminnan kanssa. He houkuttelivat myös muita työntekijöitä hankkeeseen mukaan. Katsottiin, että johtavien henkilöiden tulee ilmoittaa työnantajalle kaikista kilpailevan toiminnan harjoittamista koskevista toimista heti, muiden työntekijöiden vasta, kun hankkeeseen ryhtymisestä on peruuttamattomasti päätetty.

452 Kyse oli Garden leave -sopimuksesta, joka tarkoittaa, että työntekijä ”vapautetaan” työvelvollisuuksista irtisanomisajaksi, miltä ajalta hän saa kuitenkin palkan. Sopimuksesta esim. *Goulding – Mulcahy*, s. 22-28 ja 45-46.

453 Kohta 133.

454 Kohta 133: “Whether it does so is again fact sensitive, and will depend upon terms of his contract of employment, the nature of his role and responsibilities, the nature of the threat, and the circumstances in which he becomes aware of it.”

455 Ks. myös *Brandeaux Adviser (UK) Ltd v Chadwick* (Johtaja oli lähettänyt sähköpostiinsa suuren määrän luottamuksellista tietoa sisältäviä viestejä ”varmistakseen selustansa” erimielisyyksien varalta. Johtajan katsottiin rikkoneen sopimusvelvoitteitaan ja menettelleen vastoin fidusiarista lojaaliteettivelvollisuutta, koska oli jättänyt kertomatta asiasta työnantajalle.) ja *Thomson Ecology Ltd v APEM Ltd*: Meribiologisenlaboratorion johtajan vastuulla oli laitoksen liiketoiminta ja operationaalinen johto. Hän siirtyi kilpailijan palvelukseen viiden mukanaan joukon muita biologeja, joiden siirtymisestä oli neuvoteltu kilpailijan kanssa. Hänen katsottiin, ottaen huomioon hänen asema ja raportointivelvollisuus, menettelleen lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti.

456 Ks. myös *Nottingham University v. Fishel*.

että hän olisi velvollinen ilmiantamaan itseään sen enempää kuin normaalia työtä tekevä henkilö.⁴⁵⁷

4.3.3 Lojaalisuusvelvollisuuden merkitys työtoverin syyllistyessä väärinkäytökseen

4.3.3.1 *Esimies syyllistyy väärinkäytökseen*

Tapauksessa, *Ladbroke Racing Limited v King*, *Daily Telegraph*, johtavassa asemassa ollut henkilö oli syyllistynyt vakaviin rikkomuksiin (kuten asiakirjojen väärennykseen ja kavallukseen), minkä johdosta hänet erotettiin. Seuranneessa tutkinnassa selvisi, että myös johtajan alaiset olivat tämän määräyksestä sekaantuneet vakaviin rikkomuksiin (kuten luvattomaan vedonlyöntiin ja käteisen pimmittämiseen), minkä johdosta työnantaja erotti heidätkin. Hän katsoi, että heidän velvollisuuksiinsa olisi kuulunut ilmoittaa esimiehensä väärinkäytöksistä. *Employment Appeal Tribunal* katsoi johtajan erottamiselle olleen perusteet, mutta ei tämän alaisille. Näin syystä, ettei ollut olemassa yhtään riittävän yksiselitteistä ehtoa, joka olisi velvoittanut heidät raportoimaan esimiehensä väärinkäytöksistä. Työntekijöiden ei myöskään katsottu olleen velvollisia raportoimaan yksistään lojaalisuusvelvollisuuden (implied term of trust and confidence) nojalla esimiehensä väärinkäytöksistä.⁴⁵⁸

Ottaen huomioon, että työnjohto- ja valvontaoikeus kuuluu ylemmälle tasolle, ei työntekijälle, tuskin voidaan edellyttää, että työntekijän tulisi valvoa esimiehensä toimia ja ilmoittaa tämän väärinkäytöksistä, jollei tästä ole sovittu erikseen. Sopimisen ohella velvollisuus ilmoittamiseen voi seurata rikoslaista, jonka 15:10:ssä⁴⁵⁹ on säädetty rangaistavaksi törkeän rikoksen ilmoittamatta jättäminen – kuten *Hebble* on todennut, että tavallista työtä suorittavalta työntekijältä voidaan

457 Ks. *Bever*, s. 8-15; *Goulding – Mulcahy*, s. 7-22; *Bell v. Lever Bros Ltd*, kohta 38: “In the absence of fraud... I am of opinion that neither a servant nor a director of a company is legally bound forthwith to disclose any breach of the obligations arising out of the relationship, so as to give the master or the company the opportunity of dismissal.” ja *Item Software (UK) Ltd v Fassihi*, kohta 44: “The only reason that I can see that it could be said that the duty of loyalty does not require a fiduciary to disclose his own misconduct is that it has never been applied to this situation before.” Ks. myös *Lewis et al.*, s. 442-446 ja *Lister v Hesley Hall Ltd*, kohta 29: “...if the employee was aware of a physical injury sustained by a boy as a result of his conduct, it might be said to be part of his duties to report this fact to his employers.”

458 Ks. myös *Swain v West (Butchers) Ltd*: Liikeasioista vastaava työntekijä ilmiantoi esimiehensä ja itsensä, koska tämä oli määrännyt hänet sallimaan muun muassa väärinmerkityn lihan myynnin. *Court of Appeal* totesi, että sopimus velvoitti työntekijän tekemään kaiken voitavansa yhtiön intressejä silmälläpitäen, kuten raportoimaan esimiehensä väärinkäytöksistä – jos samalla huomautettiin, että alemman tason johtajilla ei välttämättä ollut vastaavaa velvollisuutta.

459 24.7.1998/563.

tuskin edellyttää, että hän ilmiantaa esimiehensä, jollei kyseessä ole suoranainen rikos, kuten petos.⁴⁶⁰

4.3.3.2 Työtoveri syyllistyy väärinkäytökseen

Työntekijä saattaa huomata työtoverinsa menettelevän vilpillisesti työnantajaa kohtaan. Kysymys kuuluu, kuinka hänen tulisi menetellä tässä tilanteessa, ilmiantaa hänet vai ei? Tai velvoittaako TSL:n 3:1:n toinen virke hänet ilmiantamaan työtoverinsa? Näin voisi ajatella, koska tällöin työnantaja välttyy vahingolta, joka ilman ilmiantoa hänelle koituisi. Samalla tästä seuraa, että vaietessaan asiasta työntekijä menettelisi itsekkin lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti.⁴⁶¹ Toisaalta, TSL 3:1:n toisen virkkeen mukaan työntekijän tulee itse välttää menettelemästä tavalla, joka on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle. Tämä ei tarkoita, että työntekijä olisi myös velvollinen valvomaan, että muut työntekijät välttävät menettelemästä tavalla, joka on omiaan aiheuttamaan vahinkoa työnantajalle – saati ilmoittamaan näiden väärinkäytöksistä työnantajalle. Virke ei myöskään edellytä ehdotonta lojaalisuutta, vaan työntekijän asemaan suhteutettua kohtuullista lojaalisuutta.⁴⁶² Näin ollen kysymys kuuluu, voidaanko työntekijältä hänen asemansa ja olosuhteet muutoin huomioon ottaen kohtuudella edellyttää, että hän ilmoittaa työnantajalle muiden työntekijöiden tekemistä väärinkäytöksistä.

Kysymys nousi esille tapauksessa, *British Midland Tool Ltd v Midland International Tooling Ltd*: Neljä johtajaa irtisanoi itsensä tarkoituksenaan ryhtyä harjoittamaan työnantajansa toiminnan kanssa kilpailevaa liiketoimintaa, minkä lisäksi he houkuttelivat muita työntekijöitä mukaansa. Työnantaja syytti johtajia vehkeilystä ja sopimusrikkomuksesta. Hart J tiivistä aiheen kannalta keskeisimmän todetessaan: "...a director's duty to act so as to promote the best interest of his company prima facie includes a duty to inform the company of any activity, actual or threatened, which damages those interests. The fact that the activity is contemplated by himself is, on the authority of *Balston's case*, a circumstance which may excuse him from latter aspect of duty. But where the activity involves both himself and others, there is nothing in the authorities which excuses him from it. This applies, in my judgement, whether or not the activity in itself would

460 *Hepple*, s. 220-221: "...it seems unlikely that an employee would be obliged to disclose the misconduct of his supervisor whom he believes to be falsifying production records (unless he is a participant in the fraud)." Ks. myös *Lewis et al.* s. 427-429.

461 Vaikenemisessa on kyse lojaalisuusvelvollisuuden passiivisesta rikkomisesta, jota ei voitane pitää yhtä vakavana kuin aktiivista toimintaa, kuten suoranaista työnantajalle valehtelemista.

462 Ks. myös *Palomo Sánchez and Others v. Spain*, kohta 76: "...even if the requirement to act in good faith in the context of an employment contract does not imply an absolute duty of loyalty towards the employer or a duty of discretion to the point of subjecting the worker to the employer's interests, certain manifestations of the right to freedom of expression that may be legitimate in other contexts are not legitimate in that of labour relations."

constitute a breach by anyone of any relevant duty owed to the company.”⁴⁶³ High Court of Justice siis katsoi työntekijöiden olleen sellaisessa asemassa, että heidän tuli ilmoittaa työnantajalle kaikista toimista, jotka voivat vaarantaa tämän intressejä, paitsi siinä tapauksessa, että työntekijä on itse teon takana. Mutta mikäli teossa on hänen lisäksi muita henkilöitä mukana, on hän velvollinen ilmiantamaan heidät – siitäkkin huolimatta, että ilmiantaisi samalla itsensä.

Mainittakoon lisäksi tapaus, *Sybron Corp v Rochem Ltd*: Ryhmä johtavassa asemassa olleita työntekijöitä perusti työnantajan tietämättä tämän toiminnan kanssa kilpailevan yrityksen, jolle he ohjasivat työnantajalleen saapuneita sopimuksia. Yksi johtajista jäi eläkkeelle, ennen kuin petos tuli ilmi. Petoksen paljastuttua työnantaja haastoi eläkkeelle jääneen johtajan oikeuteen. Court of Appeal totesi muun muassa: ”...there is no general duty to report a fellow-servant’s misconduct or breach of contract; whether there is such a duty depends on the contract and on the terms of employment of the particular servant. He may be so placed in the hierarchy as to have a duty to report either the misconduct of his superior, as in *Swain*, or the misconduct of his inferiors, as in this case.”⁴⁶⁴ Katsottiin, että vaikka eläkkeellä ollut johtaja ei ollut velvollinen kertomaan entiselle työnantajalle omaa epärehellistä toimintaansa, oli hän velvollinen ilmiantamaan työtoverinsa.⁴⁶⁵

Tapauksissa oli kyse johtavassa asemassa olevista henkilöistä,⁴⁶⁶ joten mainittu ei käy yksi yhteen normaalia työtä tekevien henkilöiden kanssa. Selvää toki on, mikäli asiasta on sovittu, että tällöin normaalia työtä suorittavan työntekijän tulee ilmoittaa muiden työntekijöiden väärinkäytöksistä. Kuten edellä ilmeni, velvollisuus tähän voi seurata myös RL 15:10:stä, jossa on säädetty rangaistavaksi törkeän rikoksen ilmoittamatta jättäminen. Toisin sanoen, mikäli kyseessä on törkeä rikos tai siihen verrattava väärinkäytös, tulisi työntekijän asemastaan riippumatta ilmoittaa asiasta poliisille.⁴⁶⁷ Mitä taas tulee törkeää lievempiin rikoksiin, tällöin huomioon tulee ottaa työntekijän aseman ohella tämän tehtäväkuva,

463 Kohta 89.

464 *Stephenson LJ*, kohta 126.

465 Ks. myös *Kynixa Ltd v Hynes and Others*: Kolmea johtavassa asemassa olevaa työntekijää oli lähestytty erikseen tarkoituksena tiedustella, oliko heillä kiinnostusta siirtyä kilpailevan yhtiön palvelukseen, mihin kukin tahollaan suostui. katsottiin, että heidän olisi tullut ilmoittaa asiasta työnantajalle heti, kun saivat tietää, että kilpailija oli lähestynyt myös heidän kollegoitaan.

466 Ja jälkimmäisessä eläkkeellä olevasta työntekijästä. Lojaalisuusvelvollisuus ei siis sitonut häntä enää petoksen ilmitulohetkellä. Hän oli kuitenkin itse petosta tehtaillaessa edelleen työsuhteessa, jonka aikana hän oli velvollinen osoittamaan lojaalisuutta työnantajalle. Koska petos suoritettiin työsuhteen aikana, lojaalisuusvelvollisuuden voidaan katsoa ulottuvan vaikutuksensa rikoksen välityksellä työsuhteen jälkeiseen aikaan ja sitoneen häntä työsuhteen päätyttyäkin kyseisessä asiassa.

467 Törkeistä ja lieviistä rikoksista ks. jakso 5.1.3. Ks. myös *Lewis et al.* s. 430.

muut velvollisuudet (kuten raportointivelvollisuus) sekä työ sopimus ehtoineen.⁴⁶⁸ En siis katso, että TSL 3:1:n toinen virke itsessään velvoittaisi tavallista työtä tekevän työntekijän ilmoittamaan työnantajalle muiden työntekijöiden tekemistä väärinkäytöksistä. Asia on toinen, mikäli kyse on johtavassa asemassa olevasta työntekijästä, koska hänen tehtävänä on juuri valvoa alaistensa toimia ja hänellä on muutoinkin korostunut velvollisuus toimia työnantajan etua silmälläpitäen. Tällaisella henkilöllä on siis lähtökohtaisesti velvollisuus ilmoittaa työnantajalle muiden työntekijöiden väärinkäytöksistä.⁴⁶⁹

4.3.4 Työnantajan välillinen vastuu työntekijöidensä väärinkäytöksistä

Työnantajan velvollisuutena on johtaa ja valvoa töitä. Tämä herättää kysymyksen, saattaako työnantaja joutua osavastuuseen työntekijän teosta, mikäli tämä on syyllistynyt väärinkäytökseen. Kysymys nousi esille tapauksessa, *Lister v Hesley Hall Ltd*. Kyse oli erityiskoulun johtajasta, joka oli käyttänyt seksuaalisesti hyväksien koulun opiskelijoita. Työnantajaa vaadittiin välilliseen vastuuseen johtajan menettelystä. The House of Lords totesi: "Vicarious liability is legal responsibility imposed on an employer, although he is himself free from blame, for a tort committed by his employee in the course of his employment."⁴⁷⁰ ja jatkoi viitaten tapaukseen, *Lloyd v Grace, Smith & Co*,⁴⁷¹ jossa todettiin: "A master is not responsible for a wrongful act done by his servant unless it is done in the course of his employment. It is deemed to be so done if it is either (1) a wrongful act authorised by the master, or (2) a wrongful and unauthorised mode of doing some act authorised by the master." Toisin sanoen työnantaja voi joutua vastuuseen työntekijän teosta, mikäli hän on joko nimenomaisesti hyväksynyt menettelyn tai antanut käyttäytymisellään hyväksynnän menetelylle. Tuomiossa jatkettiin: "The question is whether the warden's torts were so closely connected with his employment that

468 Ks. myös *Lewis* 2018, s. 339-364, s. 343; *Lewis et al.* s. 429-430; *Byrne v Deane* (Court of Appeal suhteutti arviointinsa siihen, kuinka keskivertokansalainen kyseisessä tilanteessa ajattelisi.); *Cantor Fitzgerald International v Tradition (UK) Ltd* (Toiselle työnantajalle siirtyneiden työntekijöiden väitettiin kopioineen entisen työnantajan tietokoneohjelman, minkä kielsivät. Yhtä vastaan nostettiin syyte: väitettiin, että hänellä oli työ sopimukseen implisiittisesti sisältyvä velvollisuus ilmiantaa työtoverinsa. Katsottiin, ettei näin ollut, koska työntekijällä ei ollut mitään johtavaa asemaa ja vastuuta.) ja AD 1999 nr 107 (Lehtimies oli paljastanut yleisönosastolle kirjoittaneen henkilön nimen tämän työnantajalle. Hänen katsottiin rikkoneen niin vaitiolovelvollisuutta kuin työehtosopimuksen määräyksiä. Työnantajalla oli purkuperuste.)

469 Ks. myös *Bever*, s. 15-19; *Carr – Lewis*, s. 52-81, s. 72-76; *Lewis et al.*, s. 425-427; *SOU 2014:31*, s. 115-116 ja *RBG Resources plc (in liquidation) v Rastori and Others*: Kyse oli siitä tuliko vanhemman varatoimitusjohtajan ilmiantaa kollegansa. Todettiin, että velvollisuus riippuu useista tekijöistä kuten väärinkäytöksen luonteesta ja sen vaikutuksista yhtiölle. Koska väärinkäytöksessä oli kyse yhtiön toiminnan jatkumisesta, katsottiin, että hänen velvollisuutena olisi ollut ilmoittaa väärinkäytöksistä henkilöille, jotka olivat vain hivenen korkeammassa asemassa kuin hän.

470 Kohta 14.

471 Tapauksessa työnantajan edustajana toiminut henkilö oli myynyt kaksi lesken omistamaa mökkiä omissa nimissään.

it would be fair and just to hold the employers vicariously liable. On the facts of the case the answer is yes. After all, the sexual abuse was inextricably interwoven with the carrying out by the warden of his duties in Axeholme House.”⁴⁷²

The House of Lords muutti hieman aikaisemmin omaksumaansa kantaa katsoessaan, että työnantaja voi joutua välilliseen vastuuseen työntekijän teosta, jos teolla on riittävän läheinen kytkentä tämän työvelvollisuuksiin. Kuten ilmeni, työnantajan katsottiin olevan välillisesti vastuussa johtajan teosta, koska tämän nimenomaisena tehtävänä oli vastata lasten hyvinvoinnista. Mikäli lasten hyväksikäyttöön olisi esimerkiksi syylistynyt koulun puutarhuri, työnantajan ei olisi voitu tällöin katsoa olevan vastuussa puutarhurin teosta, koska tämän vastuualueenaan ei lasten ole hyvinvoinnista vastaaminen, vaan puutarhanhoito. Tämä on luettavissa myös tapauksesta, *Dubai Aluminium Co Ltd v Salaam*: Yrityksen vanhempi osakas järjesteli asiakkalle tämän epärehellistä liiketoimintaa varten asiapaperit, joiden nojalla yhtiö saatiin maksamaan 50 miljoonaa dollaria perusteetta. Yhtiö katsoi, että yritys oli välillisesti vastuussa, koska vanhempi osakas oli auttanut petoksen järjestelyssä. Tuomiossa todettiin välillisen vastuun edellytyksenä olevan, että väärinkäytöksen tulee olla tehty yrityksen normaalissa toiminnassa. Koska osakas toimi yrityksen toimenkuvaan kuuluvan työntekijän ominaisuudessa, the House of Lords katsoi yrityksen olleen välillisesti vastuussa. Sillä, että toinen osakkaista oli viaton, ei ollut merkitystä.⁴⁷³

Työnantaja voi myös hyväksyä joko nimenomaisesti tai hiljaisesti työntekijän toiminnan, jolloin hän vastaa siitä tahollaan. Mutta mikäli hän on esimerkiksi valtuuttanut työntekijän turvautumaan kaikkiin tarvittavissa oleviin keinoihin, jotta hänelle tärkeä kauppasopimus saadaan solmittua ja työntekijä turvautuu lahjontaan, voidaanko työnantajan katsoa tällöin ”valtuuttaneen” työntekijän turvautumaan väärinkäytöksiin. Mahdollisesti näin on, jollei työnantaja ole nimenomaisesti kieltänyt työntekijää menettelemästä vilpillisesti neuvotteluissa. Selkeintä olisi, jotta työnantaja välttää vastuun työntekijöiden väärinkäytöksistä, että hän tekee työntekijöilleen selväksi noudattamansa politiikan ja myös valvoo, että sitä noudatetaan.⁴⁷⁴

472 Kohta 28. Vrt. *Trotman v North Yorkshire County Council*: Paikallisen viranomaisen ei katsottu olleen välillisesti vastuussa siitä, että opettaja oli käyttänyt seksuaalisesti hyväksi kehitysvammaista oppilasta koulumatkalla Espanjaan. Ks. myös *A v X*; *A v B & C*; *Mohamud v Wm Morrison Supermarkets Plc* ja *Various Claimants v Catholic Child Welfare Society and Other*.

473 Ks. myös *Lewis et al.*, s. 274-276, 440-441 ja 694-696; *Mattis v Pollock* (Yökerhon ovimies lähti ovelta satuneen kiistan jälkeen kotiin ja palattuaan puukotti asiakasta. Yökerho oli välillisesti vastuussa tapahtuneesta.) ja kanadalaiset tapaukset *Bazley v Curry* (Ei-kaupallisen yhteisön, joka toimi lasten eteen, katsottiin olleen välillisesti sen työntekijöiden seksuaalirikoksista.) sekä *Jacobi v Griffiths* (Koulun opettaja oli käyttänyt seksuaalisesti hyväksi oppilaita.).

474 Ks. myös *Carr – Lewis*, s. 78 ja *Selwyn*, s. 286-288.

4.4 ILMIANNON AJANKOHTA JA ILMIAANTAJAN SUOJA

4.4.1 Ilmianto prosessina ja väärinkäytöksestä ilmoittavan henkilön harkinta-aika

Väärinkäytöksestä ilmoittaminen on tapahtumana yleensä kertaluontoinen ja peruuttamaton. Itse hetkeä, jolloin väärinkäytöksestä ilmoitetaan, edeltää kuitenkin, tapauksesta riippuen, lukuisia vaiheita, jotka työntekijä joutuu käymään lävitse. Ilmoitusta harkitseva henkilö voi joutua muun muassa hankkimaan todisteita epäilyilleen kuten myös selvittämään, onko väärinkäytös luonteeltaan niin vakava, että se on syytä paljastaa ja kenelle siitä tulisi tällöin ilmoittaa. Tämän ohella päätökseen voivat vaikuttaa uskomukset, kuten uskotaanko väärinkäytöksestä ilmoittamisen korjaavan tilannetta, sen olevan lojaalisuusvelvollisuuden mukaista kuten myös vastatoimien ja suojan epäämisen pelko. Ilmianto voidaan siten ymmärtää prosessina, jonka viimeisen osan muodostaa väärinkäytöksestä ilmoittamisen hetki – mikäli prosessi etenee siihen pisteeseen.⁴⁷⁵

Mainitusta seuraa, että väärinkäytöksen ilmoittamista harkitsevalla henkilöllä on käytettävissään tietty harkinta-aika, jonka kuluessa hän voi selvittää, onko asiasta syytä ilmoittaa vai ei ilman pelkoa siitä, että menettäisi suojan. Lähtökohta on, että mitä akuutimmasta, vakavammasta ja ilmeisemmästä tapauksesta on kyse, sitä lyhyemmäksi harkinta-aika käy ja päinvastoin. Mikäli väärinkäytös on esimerkiksi räikeän ilmeinen ja siitä ilmoittamista viivytellään, saatetaan tämä lukea siitä ilmoittavan henkilön vahingoksi ja katsoa ilmiannon tarkoituksena olleen työnantajan toiminnan vahingoittaminen.⁴⁷⁶

Kyseessä voi myös olla useampia erillisiä tekoja tai se voi olla jatkuvaluontoinen. Tällöin voidaan kysyä, kuinka tämä vaikuttaa harkinta-ajan pituuteen. Selvää on, että mikäli yksikin teosta jo itsessään edellyttää siitä ilmoittamista, alkaa harkinta-aika siitä, kun teko on tullut siitä ilmoittavan tietoon. Mutta mikäli kyse on yksittäisten tekojen sarjasta, jotka vähäisinä eivät edellytä niistä ilmoittamista, mutta kokonaisuutena saattavat täyttää jo vakavankin rikoksen tunnusmerkistön, asia muuttuu vaikeammaksi.⁴⁷⁷ Mielestäni voidaan lähteä siitä, että

⁴⁷⁵ Ks. *Jubb*, s. 78; *Latan et al.*, s. 2, 4-6; *Near – Miceli*, s. 4-5 ja 10; *Rocha – Kleiner*, s. 83-84: *SOU 2014:31*, s. 52-53 ja *Vandekerckhove – Phillips*, s. 201-219.

⁴⁷⁶ Elinkeinoelämän keskusliitto on ilmiantajasuojadirektiiviä koskevassa lausunnossaan huomauttanut, mitä pidempi aika on kulunut hetkestä, jolloin asia on tullut ilmoittajan tietoon siten, että normaalin huolellisen henkilön olisi tullut ymmärtää sen väärinkäytösluonne, sitä herkemmin myöhäistä ilmoitusta on pidettävä indisiona hänen vahingoittamistarkoituksesta. Siksi ilmoituksen tekemiselle on perusteltua säätää määräaika. Ks. *EK*, *U 37/2018 vp*, s. 4.

⁴⁷⁷ Ks. myös Prop. 2015/16:128, s. 25-26; *SOU 2014:31*, s. 231 ja KKO:2019:52: A oli vastuussa siitä, että yhtiön toiminnassa oli muun ohella otettu I-luokan pohjavesialueella sijaitsevalta soranottoalueelta maa-ainesta lupamääräysten vastaisesti sekä läjitetty samalle alueelle jättemaata. Korkein oikeus katsoi ratkaisusta ilmenevillä perusteilla, ettei teolla ollut näytetty aiheutetun ympäristölle erityisen suurta vahingon vaaraa. A oli syyllistynyt ympäristön turmelemiseen.

kun rikoksesta on saatu riittävä näyttö kokoon, tulisi siitä ilmoittaa kohtuullisen ajan sisällä olosuhteet huomioon ottaen.⁴⁷⁸ Asiasta ilmoittavan ei tule viivytellä aiheutta. Mikäli hän näin tekee, saatetaan tätä pitää indisiona hänen vilpillisestä mielestä.⁴⁷⁹ Tietynlaisena yleisenä ohjenuorana toiminee se, ettei harkinta-aika voi olla niin pitkä, että ilmiannolla ei saavuteta sillä tavoiteltua tarkoitusta: mikäli ilmiänto on käynyt yleisen edun kannalta merkitykselliseksi, ei sille ole tarvetta.

4.4.2 Ennakoitujen väärinkäytösten ilmoittaminen

4.4.2.1 Ennakoidun väärinkäytöksen todennäköisyys

Ilmiantajansuojadirektiivin 5 artiklan 2 kohdassa todetaan, että väärinkäytöksestä voidaan ilmoittaa ennakolta, mikäli sen uskotaan tapahtuvan hyvin todennäköisesti.⁴⁸⁰ Suojaa ei siis tulisi myöntää, mikäli väärinkäytöksen toteutuminen on (pelkästään) todennäköistä, vaan sen toteutumisen tulee olla enemmän kuin todennäköistä hetkellä, jolloin siitä ilmoitetaan.⁴⁸¹ Tähän liittyy tapaus, *Kraus v Penna Plc & Anor*: Konsulttipalveluja tarjoava henkilö oli varoittanut yhtiön johtoa vähentämästä henkilöstöä enempää kuin oli suunniteltu, koska katsoi, että toimenpide saattoi rikkoa työlainsäädäntöä ja siten johtaa syytteisiin perusteettomista irtisanomisista. Pian tämän jälkeen konsultaatiosopimus purettiin. Konsultti nosti kanteen katsoessaan sopimuksen purkamiselle olleen syynä sen, että hän

478 *Fincham v HM Prison Service*: Työntekijä oli valittanut useaan otteeseen muiden työntekijöiden käytöksestä katsoessaan heidän syyllistyneen työpaikkakiusaamiseen. EAT totesi: "If an employee complains on various occasion about the conduct of other employees that is not of itself demonstrating any breach of any duty by the employer at all. Of course there can be a breach of trust and confidence resulting from a whole series of acts of inattention or carelessness or any inconsiderate behaviour by an employer over a period of time. But there must in our view be some disclosure which actually identifies, albeit not in strict legal language, the breach of legal obligation on which the employer is relying. In this case the tribunal found none." Ks. myös *Lewis et al.*, s. 37: He ovat todenneet, että mikäli työntekijä olisi viitannut valituksessaan edeltäviin valituksiinsa, riittävä yhteys tapausten välillä olisi ollut muodostettavissa ja yksilöintivaatimus täytynyt.

479 *Schering Chemicals Ltd v Falkman Ltd*: Ohjelman teossa, joka koski markkinoilla ollutta lääkettä, oli käytetty luottamuksellista tietoa. Lääkettä kaupannut yhtiö oli kuitenkin vetänyt valmisteen pois markkinoilta, koska sen epäiltiin aiheuttaneen poikkeavuuksia vastasyntyneissä lapsissa. *Court of Appeal* totesi, että koska lääke oli jo ennätetty vetää pois markkinoilta, ei se voinut enää vaarantaa sikiöiden terveyttä. Näin ollen luottamuksellista materiaalia sisältävän ohjelman lähettämiseksi ei ollut yleisen edun kannalta tarvetta. Katsottiin, ettei tietoja luovuttanut henkilö ollut toiminut vilpittömässä mielessä.

480 *Direktiivi 2019/1937*. Ks. myös direktiivin kohta 43: "Effective prevention of breaches of Union law requires that protection is granted to persons who provide information necessary to reveal breaches which have already taken place, breaches which have not yet materialised, but are very likely to take place, acts or omissions which the reporting person has reasonable grounds to consider as breaches as well as attempts to conceal breaches. For the same reasons, protection is justified also for persons who do not provide positive evidence but raise reasonable concerns or suspicions. At the same time, protection should not apply to persons who report information which is already fully available in the public domain or of unsubstantiated rumours and hearsay."

481 Ks. *Direktiivi 2019/1937*, artikla 6, kohta 1 (a): "...they had reasonable grounds to believe that the information on breaches reported was true at the time of reporting and that such information fell within the scope of this Directive."

oli uhannut ilmoittaa asiasta, mikäli irtisanomiset toteutettaisiin. Arvioidessaan, kuinka todennäköistä oli, että työnantaja toimisi vastoin laillisia velvoitteitaan, Employment Appeal Tribunal pohti, kuinka termi ”likely” (todennäköinen / uskottava), jota laissa⁴⁸² käytettiin, tulisi ymmärtää ja katsoi sen vastaavan termiä ”probable” (todennäköinen / luultava) tai merkitsevän enenmmän kuin todennäköinen. Tuomiossa jatkettiin viitaten tapaukseen, *Bailey v Rolls-Royce (1971) Ltd*, että termi ”probable” viittaa joka tapauksessa suurempaan varmuuteen kuin termi ”possible” (mahdollinen).⁴⁸³ Edelleen jatkettiin viitaten tapauksiin, *Bank of Credit and Commerce International SA v. Ali (No 2)*, *Johnson v. Great Clowes Discount Warehouse Ltd* ja *Taplin v. C Shippam Ltd*, että termillä ”possible” tarkoitetaan alle 50 %:n varmuutta väärinkäytöksen tapahtumisesta, termillä ”probable” yli 50 %:n varmuutta ja termillä ”likely” hivenen suurempaa varmuutta kuin termillä ”probable”.⁴⁸⁴ Lopuksi todettiin: ”The information disclosed should, in the reasonable belief of the worker at the time it is disclosed, tend to show that it is probable or more probable than not that the employer will fail to comply with the relevant legal obligation.”⁴⁸⁵ Katsottiin, ettei neuvonantaja ollut kyennyt näyttämään riittävällä varmuudella toteen väitettään siitä, että työnantajan syyllistyminen lainvastaisuuteen olisi ollut todennäköistä.⁴⁸⁶

Tuomion pohjalta voitaneen päätellä, että mikäli väärinkäytöksen katsotaan toteutuvan todennäköisesti (likely), tulisi sen tapahtua noin 55 %:n varmuudella. Tämä on huomionarvoista siinä mielessä, että direktiivissä on käytetty termiä ”hyvin todennäköinen” (very likely). Mikäli tätä ajatellaan prosentteina, voitaneen lähteä siitä, että väärinkäytöksen toteutuminen on hyvin todennäköistä, mikäli sen katsotaan tapahtuvan noin 60 %:n varmuudella – ja erittäin todennäköistä (most likely), mikäli sen katsotaan tapahtuvan yli 70 %:n varmuudella.

4.4.2.2 Aiheeton ennakoitu ilmoittaminen

Ennakolta tehty väärinkäytöksestä ilmoittaminen saattaa osoittautua aiheettomaksi, mihin liittyen mainittakoon tapaus, *Camelot Group plc v Centaur*

482 Employment Rights Act 1996, kohta 43B: (1) In this Part a “qualifying disclosure” means any disclosure of information which, in the reasonable belief of the worker making the disclosure, [F2 is made in the public interest and] tends to show one or more of the followin (a) that a criminal offence has been committed, is being committed or is likely to be committed (b) that a person has failed, is failing or is likely to fail to comply with any legal obligation to which he is subject (c) that a miscarriage of justice has occurred, is occurring or is likely to occur (d) that the health or safety of any individual has been, is being or is likely to be endangered (e) that the environment has been, is being or is likely to be damaged, or (f) that information tending to show any matter falling within any one of the preceding paragraphs has been, is being or is likely to be deliberately concealed.

483 ”...‘likely’ is the equivalent of ‘probable’ or ‘more probable than not’; it is certainly more than merely ‘possible’.” Ks. kohdat 19-22.

484 Kohta 23.

485 Kohta 24.

486 Ks. myös *Lewis et al.*, s. 55-59 ja 650-651.

Communications Ltd: Lehdistölle oli luovutettu luvattomasti hankittua luottamuksellista tietoa sisältävä luonnos vuosikatsauksesta viikkoa ennen sen tarkoitettua julkistamista. Tietojen pohjalta kirjoitettiin kriittinen artikkeli otsikolla ”Camelot chiefs’ pay soars as good cause funds fall: Camelot’s leaked year end results, showing huge payouts for directors, will spark ‘fat cats’ storm.” Työnantaja vaati saada tietää vuotajan identiteetin. Court of Appeal totesi tietojen olleen yleisen edun kannalta merkityksellisiä. Ottaen kuitenkin huomioon rahamäärä, joka käytetään lottoamiseen vuosittain ja käytön taustalla oleva yleistä hyvää palveleva tarkoitusperä, tiedon julkistamisen viikkoa ennen aiottua päivämäärää ei katsottu palvelleen yleistä etua. Päinvastoin, taloudellisten tietojen liian aikainen paljastaminen vahingoitti yleistä etua, koska se helpotti sisäpiirikauppojen tekemistä antaessaan osalle kauppiaista etulyöntiaseman markkinoilla. Katsottiin – ottaen huomioon työnantajan vahingoittamistarkoitus ja se, että tiedot oli hankittu oikeudettomasti ja että tietoja vuotaneen henkilön läsnäolo työpaikalla oli omiaan vahingoittamaan työilmapiiriä –, että tietoja vuotaneen henkilön identiteetti tuli paljastaa, vaikka ei ollutkaan uhkaa, että luottamuksellisia tietoja olisi vuodettu enemmän.⁴⁸⁷

Selvää on, että mikäli väärinkäytöstä koskevat tiedot tulisivat muutoinkin pian julkiseksi, ilmiannolle ei välttämättä ole tarvetta.⁴⁸⁸ Ratkaisevaa toki on yleinen etu. Mikäli väärinkäytöstä koskevat tiedot tulisivat muutoinkin pian julkisiksi, mutta väärinkäytöksen estämisen kannalta liian myöhään, on siitä syytä ilmoittaa ennakolta, jos yleinen etu edellyttää sen paljastamista ja sen uskotaan tapahtuvan hyvin todennäköisesti.

4.4.3 Ilmianto ennen työsuhteen alkamista

Ilmiantajan suojassa lähtökohtana on, että väärinkäytöksestä ilmoittava henkilö on tai on ollut sen työnantajan palveluksessa, jonka organisaatiossa väärinkäytös on tapahtunut. Tässä mielessä ilmiantajansuojadirektiivin 4 artiklan 3 kohdassa todetaan huomionarvoisesti, että direktiiviä on sovellettava myös henkilöihin, joiden työsuhde ei ole vielä alkanut, silloin kun väärinkäytöstä koskevat tiedot on saatu palvelukseenottomenettelyn tai muiden sopimusta edeltävien neuvottelujen

⁴⁸⁷ Ks. myös *Lewis et al*, s. 510-511 ja *Vickers* 2012, s. 136-137.

⁴⁸⁸ Jollei ilmiannolle ole tarvetta, kääntyy katse väärinkäytöksestä ilmoittajan motiiveihin.

aikana – ja joilla on, kuten perusteluissa tarkennetaan, vaarana joutua vastatoimien kohteeksi.⁴⁸⁹

Direktiivi kattaa siis myös henkilöt, jotka saavat tiedon väärinkäytöksestä jo ennen työ- tai muun palvelussuhteen alkamista eli henkilöt, joiden osalta organisatorista yhteyttä ei ole vielä syntynyt.⁴⁹⁰ Direktiivi jättää kuitenkin avoimeksi sen, tuleeko suojaa myöntää, vaikka työsopimus jäisi solmimatta. Tällöinhän puhutaan työnpaikanhakijasta, ja mikäli työsuhteen syntymistä pidetään suojan edellytyksenä, jäävät työnpaikanhakijat tällöin suojan ulkopuolelle. Tulkintaa puoltaa osaltaan 4 artikla 3 kohdan sanamuoto, jossa todetaan, ettei työsuhde ole vielä alkanut⁴⁹¹ eli sen odotetaan alkavan. Toisaalta, myös työnpaikanhakija voi joutua vastatoimien kohteeksi, joten tulisiko suojan kattaa heidätkin.

Kysymystä koskien voidaan erottaa kolme tilannetta. Ensimmäinen on, että tieto väärinkäytöksestä saadaan ja siitä ilmoitetaan ennen työsopimuksen solmimista, mutta työsopimus solmitaan. Koska organisatorinen yhteys työnantajan ja työntekijän välille on muodostunut työsopimuksen solmimisella, kuuluu jälkimmäinen suojan piiriin.⁴⁹² Toisessa on kyse vastaavasta tilanteesta sillä erolla, että väärinkäytöksestä ilmoitetaan sen jälkeen, kun työsopimus on solmittu. Myös tässä tilanteessa työntekijä kuuluu suojan piiriin. Kolmas tilanne on, että tieto väärinkäytöksestä saadaan ja siitä ilmoitetaan työnhakuprosessin aikana, mutta työsopimus jää solmimatta. Mikäli organisatorista kytkentää pidetään suojan myöntämisen edellytyksenä, seuraa siitä, että suojaa ei tällöin myönnetä. Voidaan tosin kysyä, onko näin suoraviivainen tulkinta aina kohtuullista työnpaikanhakijan kannalta, jolle oteta huomioon syytä, jonka johdosta työsopimus on jäänyt solmimatta. Mikäli työnantaja kieltäytyy solmimasta työsopimusta ilmiannon johdosta ja työnpaikanhakija on ollut vilpittömässä mielessä, työsopimuksen solmimatta jättäminen voidaan ymmärtää työnpaikanhakijaan kohdistettuna vastatoimena.⁴⁹³ Tällaisessa tilanteessa näen perustelluksi ulottaa suojan työnpaikanhakijaan. Mutta mikäli työsopimuksen solmimatta jättämisen syy on joku muu tai työnpaikanhakija itse kieltäytyy solmimasta sopimusta, lähtökohta on päinvastainen.

489 *Direktiivi 2019/1937*, kohta 39: “...and to candidates for employment or persons seeking to provide services to an organisation, who acquire information on breaches during the recruitment process or another pre-contractual negotiation stage, and who could suffer retaliation, for instance in the form of negative employment references, blacklisting or business boycotting.” Ks. myös *Protection on Whistleblowers*, s. 7: “4. The national framework should also include individuals whose work-based relationship has ended and, possibly, where it is yet to begin in cases where information concerning a threat or harm to the public interest has been acquired during the recruitment process or other pre-contractual negotiation stage.”

490 Työsopimus- ja työsuhteesta ks. *Ollila A.*, DL 5/2917, s. 760-761.

491 “...whose work-based relationship is yet to begin...”.

492 Toinen kysymys on, täyttyvätkö suojan myöntämisen edellytykset.

493 Työnantaja voi myös vaikeuttaa työnhakijan työnsaantimahdollisuuksia levittämällä hänestä esimerkiksi kielteistä kuvaa työnantajien keskuudessa.

Kuriositeettina huomautettakoon, että mikäli väärinkäytöksestä ilmoitetaan jo työnhakuprosessin aikana, voidaan se tehdä lojaalisuusvelvollisuuden estämättä, sillä lojaalisuusvelvollisuus ei sido työpaikanhakijaa.⁴⁹⁴ Hänellä ei kylläkään ole lupa käyttää hyödykseen tai muutoin luovuttaa ulkopuolisille neuvotteluissa haltuunsa saamaa luottamuksellista tietoa, jollei siihen ole oikeutusterustetta, kuten yleinen etu (OikTL 33§).⁴⁹⁵

4.4.4 Ilmiantajan suojan ulottuvuus työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa koskien

Ilmiantajansuojadirektiivin 4 artiklan 2 kohdan mukaan työntekijällä on oikeus saada suojaa työnantajan vastatoimilta työsuhteen päättymisen jälkeenkin paljastaessaan tämän organisaatiossa tapahtuneen väärinkäytöksen, mikäli hän on saanut tiedon väärinkäytöksestä työsuhteen voimassa ollessa.⁴⁹⁶ Kuinka pitkälle työsuhteen jälkeiseen aikaan suojaa on perusteltua ulottaa, siihen direktiivi ei vastaa. Johtoa tähän on mahdollista saada tuomiosta, Langner v. Germany: Asuntotoimiston työntekijä katsoi varakaupunginjohtajan antaneen luvan asuntojen laittomaan purkamiseen ja syytti häntä henkilökunnan kokouksessa oikeuden vääristelystä, mikä johti hänen erottamiseensa. Erottamisensa jälkeen hän lähetti paikallislehteen kirjoituksen, jossa kritisoi varakaupunginjohtajan pätevyyttä hoitaa asuntoasioita. Tuomiossa EIT otti huomioon muun muassa, ettei työntekijä ollut kääntynyt asiassa varakaupunginjohtajan esimiehen tai yleisen syyttäjän puoleen ja painotti erityisesti, että kritiikin kohteena ollut päätös oli jo kaksi vuotta vanha. Koska työntekijä ei ollut toiminut silloin kun kysymys oli akuutti, antoi se olettaa, että kirjoituksen taustalla ei ollut niinkään yleinen etu kuin varakaupunginjohtajan tarkoitus lakkauttaa valittajan johtama alaosasto. Tätä tuki se, että kyseenalaistettu päätös oli lainvoimainen ja väitteet lain vääristämisestä vailla perusteita. Edelleen huomautettiin, ettei hän voinut olla ymmärtämättä väitteidensä vakavuutta, joten hänen olisi tullut huolellisesti varmistaa niiden totuudenmukaisuus. Hänelle oli myös annettu mahdollisuus todistaa väitteidensä

494 Aiheesta *Ollila A.*, DL 5/2917, s. 768-775.

495 Ks. myös *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 941-942; *DCFR*, Book II, Chapter 3, Art. 3:302; *The Principles Of European Contract Law 2002*, Chapter 2, Art. 2:302 ja *UNIDROIT*, Chapter 2, Art. 2.1.16: "Where information is given as confidential by one party in the course of negotiations, the other party is under a duty not to disclose that information or to use it improperly for its own purposes, whether or not a contract is subsequently concluded."

496 *Direktiivi 2019/1937*: "This Directive shall also apply to reporting persons where they report or publicly disclose information on breaches acquired in a work-based relationship which has since ended." Huomautettakoon, että samoin kuin ennen työsopimuksen solmimista, myös työsuhteen päätyttyä väärinkäytöksestä voidaan ilmoittaa lojaalisuusvelvollisuuden estämättä: lojaalisuusvelvollisuus sitoo työntekijää vain työsuhteen päättymiseen saakka.

totuudenmukaisuus, mitä hän ei tehnyt. Katsottiin, ettei erottamispäätös ollut vastoin EIS 10 artiklaa.⁴⁹⁷

Keskeistä tapauksessa ensinnäkin on, ettei työntekijä ollut nostanut asiaa esille silloin, kun se oli ajankohtainen. Toiseksi se, että aihe oli nostettu esille niin myöhään, ettei päätökseen voitu enää hakea muutosta säännönmukaisin muutoksenhakukeinoin. Mitä ensin mainittuun tulee, näen, että niin pitkään kuin väärinkäytöksen paljastamisella on yleisen edun kannalta merkitystä, sen voidaan katsoa säilyttäneen ajankohtaisuutensa.⁴⁹⁸ Jälkimmäisen osalta keskeisessä osassa ovat rikosoikeudelliset vanhentumisajat.⁴⁹⁹ mikäli väärinkäytöksestä on kulunut niin kauan aikaa, ettei siitä voida enää tuomita rikosoikeudelliseen vastuuseen, on ilmianto käynyt näiltä osin merkityksettömäksi.⁵⁰⁰ Toisin sanoen, punnittaessa, kuinka pitkälle suoja on perusteltua ulottaa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan, arviointi voidaan yhtäältä tehdä väärinkäytöksen ajankohtaisuuden ja toisaalta sen rikosoikeudellisen vanhentumisen pohjalta. Mikäli väärinkäytös on tai tulee ajankohtaiseksi tai siitä on mahdollista tuomita rangaistus, sen ilmoittajalle on mielestäni perusteltua myötää suojaa.⁵⁰¹

4.4.4.1 Organisatorisen yhteyden jatkuvuus entisen työntekijän kohdalla ja lomautuksen aikana

Työntekijä saattaa hakea saman työnantajan palvelukseen uudelleen ja saada tässä yhteydessä tietoja väärinkäytöksestä. Häntä voidaan siis pitää yhtäältä entisenä työntekijänä, jolla on ollut organisatorinen yhteys työnantajaan että toisaalta työnhakijana, joka on vailla organisatorista yhteyttä. Mutta katsotaanko organisatorisen yhteyden säilyneen vai katkenneen työsuhteen päätyttyä, siihen ilmiintajansuojadirektiivi ei suoraan vastaa. Siinä ainoastaan todetaan, että työntekijän on tullut saada tieto väärinkäytöksestä työsuhteeseen liittyen. Työntekijällä on kuitenkin saattanut olla useampia työsuhteita saman työnantajan kanssa.

Henkilökohtaisesti katson, jos tieto väärinkäytöksestä saadaan siinä yhteydessä, kun töitä haetaan samalta työnantajalta uudelleen, että suojan myöntäminen edellyttää työ sopimuksen solmimista.⁵⁰² Mikäli kyse on väärinkäytöksestä, jos ta töitä hakeva henkilö on ollut tietoinen jo edellisen työsuhteen aikana, mutta

497 Tapauksesta ja aiheesta yleisemmin ks. *Lewis et al.*, s. 560-562.

498 Ks. myös *Owalo v Galliford Try Partnership Ltd*: Rakennusurakoitsija paljasti, että suunnitellun rakennuksen malli oli vastoin rakennusmääräyksiä, minkä johdosta hänet erotettiin. ET totesi hänen toimineen vilpittömässä mielessä, mutta katsoi, ettei suojaa tullut antaa, koska urakoitsija oli ilmoittanut asiasta, ennen kuin itse ongelma ajankohtaistui.

499 Vanhentumisajoista esim. *Lappi-Seppälä*, s. 154-156.

500 Ks. myös *Larsson*, s. 211-213; Prop. 2015/16:128, s. 25 ja *SOU 2014:31*, s. 230-231.

501 En katso, että työsuhteen jälkeistä aikaa koskevalle suojalle tulisi säätää mitään erityistä vanhentumisaikaa, vaan suojan ajallinen ulottuvuus tulee ratkaista tapauskohtaisesti ottaen huomioon niin yleinen etu kuin rikosoikeudelliset vanhentumisajat. Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 836.

502 Työpaikanhakijalle myönnettävästä suojasta oli puhetta edellä.

ilmoittaa siitä vasta hakiessaan töitä samalta työnantajalta uudelleen, katson, että hän kuuluu suojan piiriin. Kyseessä voi olla myös jatkuvaluontoinen väärinkäytös, josta työntekijä saa tietoa vasta hakeutuessaan uudelleen työnantajan palvelukseen. Tällöin lähden siitä, että työsuhteen päätyttyä organisatorisen yhteyden tulee syntyä uudestaan, jotta työntekijä saisi suojaa työnantajan vastatoimia vastaan. Jollei työsuhdetta synny, tällöin hän voi saada suojaa samoilla edellytyksillä, kuin työpaikanhakija.

Työntekijä on voitu myös lomauttaa toistaiseksi, jolloin lomautus saattaa kestää hyvinkin pitkään.⁵⁰³ Mikäli työntekijä hakee saman työnantajan organisaatiosta töitä lomautuksen aikana ja saa tässä yhteydessä tietoa väärinkäytöksestä, kuuluu hän suojan piiriin, koska työsuhde pysyy voimassa lomautuksen ajan.⁵⁰⁴

503 Tällöin puhutaan "roikkolomautuksesta". Ks. *Ollila A.*, DL 5/2917, s. 772-773.

504 Lomautus tarkoittaa työntekovelvollisuuden ja palkanmaksun väliaikaista keskeytymistä työsuhteen pysyessä muutoin voimassa (TSL 5:1).

5. LIIKESALAISUUDET JA SALASSAPITO-SOPIMUKSET TYÖSUHTEESSA

Tarkastelen luvussa yksi liikesalaisuuksien ja muiden luottamuksellisten tietojen suoja työsuhhteessa ja niiden suhdetta työntekijän sananvapauteen. Liikesalaisuudet eroavat muista luottamuksellisista tiedoista siinä, että edellisten suojasta on säädetty TSL 3:4:ssä. Muiden luottamuksellisten tietojen suojasta ei ole erikseen säädetty. Molemmat toki kuuluvat sopimusvapauden piiriin eli työnantaja ja työntekijä voivat sopia niiden suojasta niin työsuhdetta kuin työsuhteen jälkeistäkin aikaa koskien.⁵⁰⁵ Luvussa kaksi keskityn liikesalaisuuksien suojaan ja salassapitosopimuksiin. Aloitan liikesalaisuuksiin liittyvästä termistöstä.

5.1 LIIKESALAISUUDET TYÖSUHTEESSA

5.1.1 Liikesalaisuuksia koskevasta termistöstä sekä ammattisalaisuuksista ja -taidosta

Lainsäädännössä on käytetty liikesalaisuuksiin liittyvää termistöä jossain määrin epäyhtenäisesti.⁵⁰⁶ Esimerkiksi rikoslaissa on käytetty termiä yrityssalaisuus siinä missä työsopimuslaissa on puhuttu työnantajan ammatti- ja liikesalaisuuksista. Liikesalaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä asiaan kiinnitettiin huomiota ja katsottiin, että käsitteistöä tulisi yhtenäistää, jotta se vastaisi liikesalaisuusdirektiivin 2 artiklaa.⁵⁰⁷ Ehdotettiin, että käyttöön otettaisiin pelkästään termi ”liikesalaisuus”.⁵⁰⁸

Lainsäädäntöä muutettiin ehdotetulla tavalla. Esimerkiksi rikoslaissa yrityssalaisuuden sijasta käytetään termiä liikesalaisuus.⁵⁰⁹ Vastaavasti työsopimuslaissa ammatti- ja liikesalaisuuden käsite on korvattu liikesalaisuuden käsitteellä. Muutoksesta huolimatta ammatti- ja liikesalaisuuden välillä säilyy edelleen tietty merkitysero. Tämä on huomioitu myös mainitussa hallituksen esityksessä, jossa todetaan, että liikesalaisuuslain mukainen liikesalaisuuden määritelmä kattaa

505 Ks. jaksot 3.2.2 ja 2.2.8.

506 Liikesalaisuuden käsitteestä esim. Huhtamäki, H. 2014, s. 237-238 ja Vapaavuori 2019, s. 79-85.

507 Direktiivi 2016/943.

508 Ks. HE 49/2018 vp, s. 58, 114-115 ja 125-126.

509 Rikoslain mukaisesti säilyy edelleen yrityssalaisuuden rikkomisen ja väärinkäyttö. Ks. RL 30:5 ja 30:6 (10.8.2018/605).

myös ammattisalaisuuden.⁵¹⁰ Määritelmän ulkopuolelle jäävät kuitenkin alan yleiseen koulutukseen sisältyvä tieto sekä sellainen yleinen kokemus ja taito, jonka työntekijä on hankkinut osana tavanomaista työskentelyään. Arvioitaessa tiedon luonnetta liikesalaisuutena tai henkilön ammattitaitona, huomioon voidaan muun muassa ottaa, onko kysymys muistinvaraisesta vai tallenteena tai kirjallisessa muodossa olevasta tiedosta ja tiedon yrityskohtaisuus eli se, onko tieto tunnettu laajemmin kyseisellä toimialalla toimivissa yrityksissä. Jos tieto ei ole muistinvaraista, se on yksityiskohtaista ja tieto on vain yhden tai harvan yrityksen tiedossa, tämä lisää todennäköisyyttä sille, että tieto on ennemmin katsottavissa liikesalaisuudeksi kuin henkilön ammattitaidoksi.⁵¹¹

Liikesalaisuus on luonteeltaan enemmän yhdistettävissä työnantajan oikeushenkilönä harjoittamaan elinkeinotoimintaan kuin ammattisalaisuus, jossa on kyse muistinvaraisesta luonnolliseen henkilöön liittyvästä tietotaidosta. Opitut tiedot ja taidot muodostavat osan kunkin persoonaa ja ovat näin ollen häneen itseensä liittyvää henkistä omaisuutta.⁵¹² Esimerkiksi osakeyhtiö oikeushenkilönä ei voi omata henkilöön erottamattomasti liittyvää kokemukseen ja oppimiseen perustuvaa muistinvaraista tietotaitoa. Se voi kuitenkin omistaa sen henkilöstä irrallisia liikesalaisuuksia, jotka voivat olla tallennettuja esimerkiksi disketille tai muulle levykkeelle. Liikesalaisuus on siis mahdollista ottaa sen haltijalta pois, toisin kuin ammattisalaisuus. Luonnollinen henkilö voi toki omistaa myös liikesalaisuuksia, jotka ovat muistinvaraisia.⁵¹³

Liikesalaisuuden ja ammattitaidon välisellä erolla on konkreettista merkitystä ennen kaikkea salassapitosopimuksien tekemisessä: salassapitosopimuksessa voidaan sopia ainoastaan työnantajan liikesalaisuuksista; puhtaan ammattitaidon käyttöä sillä ei voida estää.⁵¹⁴ Ammattisalaisuudet voivat toki välittyä työnantajalta työntekijään. Työntekijä omaksuu työnantajalta, tämän työnjohto- ja valvontaoikeuden alla töitä tehdessään, uusia tietoja ja taitoja kartuttaen näin ammattiosaamistaan. Käytännössä on kuitenkin vaikea arvioida, kuten rikoslain uudistukseen liittyvässä hallituksen esityksessä on huomautettu, mikä tietämys perustuu työntekijän kyseisessä työssään saamaan ammattitaitoon ja -kokemukseen, mikä

510 HE 49/2018 vp, s. 73.

511 HE 49/2018 vp, s. 83.

512 HE 53/2002 vp, s. 17: ”Puhtaan ammattitaidon käyttämisestä lieene yleensä kysymys vain silloin, kun tieto siirtyy työntekijän muistissa.” Ks. myös Ks. *Smith – Thomas*, s. 167: ”...an employee’s skills are his own (even if learned in the employer’s time)” ja *Faccenda Chicken Ltd v Flower*: Tietoa, jonka työnantaja on kertonut olevan luottamuksellista, mutta joka on jäänyt työntekijän muistiin tavalla, että siitä on tullut osa hänen omaa tietoaan, ei voida pitää luottamuksellisena enää sen jälkeen, kun hän on jättänyt työpaikan.

513 Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2917, s. 766 ja *Vapaavuori* 2016, s. 47–49.

514 Ks. HE 53/2002 vp, s. 16 ja *Vapaavuori* 2019, s. 97: Työsuhteen päättymisen jälkeen puhtaan ammattitaidon käyttöä ei voida salassapitosopimuksin rajoittaa, koska kyseessä olisi käytännössä kilpailukiello.

taas aikaisemmassa työssä opittuun tai muutoin hankittuun.⁵¹⁵ Erottelun tarvetta vähentää TSL 3:5:ssä säädetty kilpailukieltosopimus, jossa voidaan sopia myös ammattitaidon (tai -salaisuuksien) käyttörajoituksista.

5.1.2 Työntekijän sananvapaus ja liikesalaisuudet

Sananvapaus on turvattu PL 12 §:n 1 momentissa, jonka kolmannen virkkeen mukaan tarkempia säännöksiä sananvapauden käyttämisestä tulee antaa lailla.⁵¹⁶ Näin on tehty muun muassa TSL 3:4.1:ssä,⁵¹⁷ jossa kielletään työntekijää käyttämästä hyödykseen tai ilmaisemasta muille työnantajan liikesalaisuuksia työsuhteen kestäessä.⁵¹⁸ Mikäli tiedot on hankittu oikeudettomasti, jatkuu kieltö työsuhteen päättymisen jälkeen.⁵¹⁹ Työnantajan ei tarvitse erikseen ilmoittaa työntekijälle, että tiedot ovat salassa pidettäviä. Riittää, että työntekijä ymmärtää niiden olevan luottamuksellisia eli tässä mielessä säännös on irrallinen direktio-oikeudesta.⁵²⁰ Siinä mielessä säännös taas on yhteydessä direktio-oikeuteen, että työnantajalta suostumuksen saatuaan työntekijä voi säännöksen estämättä niin käyttää hyväkseen tietoja kuin välittää niitä eteenpäin.⁵²¹

Työntekijällä on katsottu olleen oikeus paljastaa TSL 3:4:n estämättä työnantajan liikesalaisuuksia muun muassa silloin, kun kyse on sellaisesta väärinkäytöksestä, jonka paljastamista yleinen etu edellyttää.⁵²² Tämä on huomioitu liikesalaisuusdirektiivin⁵²³ pohjalta säädettyssä liikesalaisuuslain (595/2018, LSL) 5 §:ssä. Pykälän mukaan liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen ei ole oikeudetonta, mikäli se on hankittu, sitä on käytetty tai se on ilmaistu yleisen edun suojaamista varten väärinkäytöksen tai laittoman toiminnan paljastamiseksi.⁵²⁴ Liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen ei myöskään ole oikeudetonta, jos se ei ylitä sitä, mitä voidaan (intressipunninnan

515 HE 66/1988 vp, s. 86. Ks. myös *Bowers*, s. 102-103; *Christou*, s. 603-610; *Rahnasto*, s. 82-83; *Selvyn*, s. 476-477 ja *Vickers* 2012, s. 117-122.

516 Kyseessä on sääntelyvaraus, joka ei tarkasti ottaen oikeuta lainsäätäjää rajoittamaan sananvapautta, vaan ainoastaan antamaan sen käyttöä koskevia tarkempia määräyksiä. Ks. *PeVM 25/1994 vp*, s. 5-6; *PeVM 10/1998 vp*, s. 12; *PeVL 19/1998 vp*, s. 2; *Saraviita*, s. 202; *Viljanen* 2001, s. 34 ja *Viljanen* 2011, s. 169-170.

517 2018/597.

518 Ks. myös *HE 49/2018 vp*, s. 59-60, 66 ja 114-115. Muista työntekijöitä koskevista salassapitosäännöksistä esim. *Vapaavuori* 2016, s. 181-182 ja 323.

519 Ks. *Rahnasto*, s. 80: Epäselvää on, miltä osin lainsäädäntö rajoittaa laillisesti hallussa olevan tiedon käyttöä muuhun kuin siihen tarkoitukseen, johon se on tarkoitettu käytettäväksi.

520 Ks. *HE 157/2000 vp*, s. 80-81; *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 261 ja *Sahinoja*, s. 987 alaviite 13 ja 989: Jos työntekijä on epävarma tiedon luottamuksellisuudesta, on hänellä selonottovelvollisuus asiasta.

521 Salassapitovelvollisuus ei myöskään sido työntekijää, mikäli tieto on liikesalaisuutena menettänyt merkityksensä tai se on muutoin yleisesti saatavilla.

522 *HE 66/1988 vp*, s. 84.

523 *Direktiivi 2016/943*.

524 Ks. myös *HE 49/2018 vp*, s. 60-61 ja 91-94.

jälkeen ja ottaen huomioon EIT:n linjaukset sananvapauden käyttämisestä) pitää kussakin yksittäistapauksessa hyväksyttävänä sananvapauden käyttämisenä. Lakia koskevassa hallituksen esityksessä on todettu, että sananvapauspoikkeus on tarkoitettu lähinnä tilanteisiin, joissa kyse ei varsinaisesti ole väärinkäytöksen paljastamisesta.⁵²⁵ Sananvapauspoikkeus voi siis tulla sovellettavaksi esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on työnantajaa arvostellessaan paljastanut samalla tämän liikesalaisuuksia.

Hallituksen esityksen perusteluissa on edelleen todettu, että liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen voisi olla hyväksyttävää myös muissa kuin edellä mainituissa tilanteissa.⁵²⁶ Millaisissa tilanteissa, se on jätetty avoimeksi. Rikoslainsäädännön kokonaisuudistusta koskevassa hallituksen esityksessä on kuitenkin huomautettu, että yrityssalaisuuden ilmaisemista voidaan tuskin pitää oikeudettomana esimerkiksi silloin, kun joku ilmoittaa viranomaisille tai kertoo julkisuudessa tietyn tuotteen valmistukseen tai käyttöön liittyvistä olennaisista terveysvaaroista siitä huolimatta, että tuotteen valmistaja, maahan-tuoja ja myyjä pitävät tietoa yrityssalaisuutena. Esityksessä jatketaan, että yrityssalaisuutta koskevan tiedon käyttämisestä ei voitane pitää oikeudettomana silloin, kun se tapahtuu tieteellisen perustutkimuksen tarpeisiin, jollei tutkimuksella tähdätä taloudellisesti hyödynnettäviin sovelluksiin.⁵²⁷ Edelleen todetaan, että yrityssalaisuuden väärinkäytöstä tuskin olisi kysymys silloin, kun tiedon julkistaminen tapahtuu puhtaasti journalistisessa tarkoituksessa.⁵²⁸ Ymmärtääkseni sananvapauspoikkeus kattaa myös nämä tilanteet siinä missä muut vastaavat, missä mielessä lisäystä voitaneen pitää lähinnä informatiivisena.

LSL 5 §:ää koskien huomionarvoista on, ettei se itsessään oikeuta väärinkäytöksen ilmoittamista, vaan ”ainoastaan” antaa väärinkäytöksestä ilmoittajalle vahvemman suojan hänen paljastaessaan ilman työnantajan lupaa tämän liikesalaisuuksia kuin muu lainsäädäntö. Jotta näin olisi, tulee väärinkäytöksen olla luonteeltaan sellainen, että yleinen etu edellyttää sen paljastamista ja ettei sitä voida paljastaa ilman, että samalla paljastetaan työnantajan liikesalaisuuksia. Selvää on, että tällöinkään liikesalaisuuksia ei ole lupa paljastaa enempää, kuin on välttämätöntä ilmiannon tarkoituksen toteutumisen kannalta.⁵²⁹

525 HE 49/2018 vp, s. 93. Ks. myös Kokko, s. 252-253 ja Vapaavuori 2019, s. 261.

526 HE 49/2018 vp, s. 91.

527 HE 66/1988 vp, s. 84.

528 HE 66/1988 vp, s. 87.

529 Kyse voi esimerkiksi olla ympäristöön liittyvästä rikoksesta, jonka paljastaminen edellyttää työnantajan toimintaan liittyvien teknisten seikkojen ja liikesalaisuuksiksi katsottavien tietojen luovuttamisen viranomaiselle. Ks. myös Prop. 2015/16:128, s. 91; *SOU 2014:31*, s. 104 ja *Vickers* 2012, s. 43: “An employee might disclose a safety risk to other employees at work, an environmental or health hazard for members of the public, serious fraud, or gross waste of public funds.”

Huomautettakoon, että LSL 4 §:ää koskevissa perusteluissa todetaan, ettei liikesalaisuuden käyttäminen tai ilmaiseminen olisi oikeudetonta myöskään silloin, kun se on tarpeellista työntekijän työtehtävien suorittamiseksi.⁵³⁰ Työntekijä voi siis työsuhteen voimassa ollessa niin käyttää liikesalaisuutta kuin ilmaista sen toiselle henkilölle, mikäli hänen työtehtävänsä tätä kyseisessä tilanteessa edellyttävät.⁵³¹ Huomionarvoista on, ettei LSL 4 § salli liikesalaisuuksien hankkimista työsuhteen voimassa ollessa. LSL 5 §:n mukaan myös tämä on mahdollista yleisen edun suojaamiseksi väärinkäytöksen tai laittoman toiminnan paljastamiseksi.

5.1.3 Yleinen etu ja rikoksen vakavuus liikesalaisuuksien ilmaisemisen oikeutusperusteina

Työntekijä voi LSL 5 §:n mukaan luovuttaa ulkopuolisille työnantajan liikesalaisuuksia ilman tämän lupaa, mikäli se on yleisen edun edellyttämää väärinkäytöksen tai laittoman toiminnan paljastamiseksi. Pykälä jättää avoimeksi sen, kuinka vakavasta väärinkäytöksestä tulee olla kyse, jotta sen paljastaminen olisi yleisen edun edellyttämää. Myöskään liikesalaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä asiaan ei ole otettu kantaa muutoin kuin toteamalla, että harkinta tulee tehdä tapauskohtaisesti.⁵³² Ruotsin lakivaliokunta on omalta osaltaan pohjennut kysymystä mietinnössään ja todennut: ”...rädden att utnyttja eller röja företagshemligheter begränsas till fall då det föreligger skälig misstanke om brott som kan medföra fängelse eller då ett missförhållande är so allvarligt att intresset av att förhållandet bringas till allmän kännedom väger över näringsidkarens skyddsbehov.”⁵³³

Liikesalaisuus voitaisi siis ilmaista, kun kyse on rikoksesta, josta on mahdollista tuomita vankeusrangaistus tai kun kyseessä on vakavuudeltaan tähän verrattavasta väärinkäytöksestä. Ottaen huomioon, että liikesalaisuudet (taloudellista arvoa omaavina) kuuluvat PL 15 §:ssä turvatun omaisuudensuojan piiriin lukeutuviin immateriaalisiin oikeuksiin,⁵³⁴ selvää on, ettei vähäinen väärinkäytös

530 HE 49/2018 vp, s. 59 ja 88. Ks. myös s. 70: Liikesalaisuuden ilmaiseminen ei ole oikeudetonta, jos työntekijä ilmaisee sen luottamusmiehelle, luottamusvaltuutetulle tai muulle lain tai työehtosopimuksen mukaiselle edustajalleen tai jos sen ilmaiseminen on välttämätöntä edustajan lain tai työehtosopimuksen mukaisten tehtävien hoitamiseksi.

531 Voitaneen lisätä, että työnantajan lupaa ei ole kyseisessä tilanteessa saatavissa.

532 Ks. HE 49/2018 vp, s. 92-93.

533 LU 1988/90:37, s. 30. Ks. myös LU 1988/90:37, s. 33; *Riksdagens ombudsman: SOU 2014:31*, s. 2 ja Lag om företagshemligheter (2018:558), 4 §: Som ett obehörigt angrepp anses aldrig att någon angriper en företagshemlighet för att offentliggöra eller införa en myndighet eller ett annat behörigt organ avslöja något som 1. skäligen kan misstänkas utgöra brott med fängelse i straffskalan, eller 2. kan anses utgöra något annat missförhållande och offentliggörandet eller avslöjandet sker till skydd för allmänintresset.

534 Ks. HE 49/2018 vp, s. 22 ja *Vapaavuori* 2019, s. 38. Ks. myös *Kokko*, s. 253 (...uudet oikeussuojakeinot lähentävät liikesalaisuuksien suojaa perinteisiin immateriaalioikeuksiin...) ja *Nyblin* 2/2003, s. 233 (...yrittäjäsalaisuudet eivät ole esineoikeudellisessa mielessä kenenkään omaisuutta...).

voi oikeuttaa liikesalaisuuksien paljastamista. Näin ollen lähtökohtana voidaan pitää rikosta, josta on mahdollista tuomita vankeuteen tai siihen verrattavaa väärinkäytöstä.⁵³⁵ Toisin sanoen rikokset, joista voi seurata ainoastaan sakkoa ja muut vähäiset väärinkäytökset, eivät vielä sinällään oikeuta työntekijää paljastamaan työnantajan liikesalaisuuksia. Tämä ei tarkoita, että eikä työntekijä voisi antaa ilmi vähäisempiäkin rikkomuksia. Tällöin hänellä vain ei ole lupa paljastaa työnantajan liikesalaisuuksia. Toisaalta vakavakaan rikos ei oikeuta työntekijää paljastamaan työnantajan liikesalaisuuksia, jollei väärinkäytöksestä voida ilmoittaa ilman, että samalla paljastetaan liikesalaisuuksia.⁵³⁶

Työntekijältä edellytetään joka tapauksessa tiettyä harkintaa sen suhteen, tuleeko väärinkäytöksestä ilmoittaa yleisen edun nimissä. Mikäli vankeusrangaistus otetaan lähtökohdaksi, erehtymisen vaara on vähäinen. Esimerkiksi rikoslain 28 luvun varkautta, kavallusta ja luvaton käyttöä koskevista rikoksista voidaan pääsääntöisesti tuomita vankeuteen. Tiettyjä ilmiselviä poikkeuksia on, kuten näpistystä koskeva 28 luvun 3 §⁵³⁷ ja kavallusta koskeva 4 §.⁵³⁸ Sama koskee rikoslain 29 luvun rikoksia julkista taloutta vastaan. Poikkeuksena mainittakoon lievää veropetosta koskeva 3 §.⁵³⁹ Sen arvioiminen, onko kyseessä mahdollisesti lievä veropetos vai 4 §:ssä säädetty verorikkomus,⁵⁴⁰ kuuluu tuomioistuimelle, eikä erehtymistä lain sisällöstä ole luettava työntekijän viaksi. Muita työelämän kannalta huomionarvoisia lukuja ovat muun muassa elinkeinorikoksia koskeva 30 luku, kätkemis- ja rahanpesurikoksia koskeva 32 luku, väärennysrikoksia koskeva 33 luku, maksuvälinerikoksia koskeva 37 luku, tieto- ja viestintärikoksia koskeva 38 luku, velallisen rikoksia koskeva 39 luku ja työrikoksia koskeva 47 luku⁵⁴¹ sekä ympäristörikoksia koskeva 48 luku. Pääsääntöisesti kyseisistä rikoksista voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen.

535 Ks. myös KKO:2015:88, kohdat 29-32 ja *HE 198/1996 vp*, s. 16: Yleensä rikollista menettelyä voidaan pitää lain kannalta vähäisenä, jos rikoksesta säädetty rangaistus on sakkorangaistus tai vankeutta enintään kuusi kuukautta. Rikollista menettelyä ei sitä vastoin voida pitää vähäisenä, jos rikoksesta voi seurata vankeutta yli kaksi vuotta. Arviota ei tule kuitenkaan perustaa yksinomaan rikollisesta menettelystä säädettyyn rangaistukseen, vaan huomioon tulee ottaa myös rikoksen ilmenemismuoto sekä syyksiluettavan rikollisen menettelyn laajuus.

536 Ks. myös *LU 1988/90:37*, s. 28: (Om företagshemligheter skall få röjas för att missförhållanden skall kunna offentliggöras måste en utgångspunkt vara att det skall finnas fog för ett avslöjande.) ja *Ricketson*, s. 205: "...continued protection of the information must carry with it some harmful effect to the public."

537 Jos varkaus, huomioon ottaen anastetun omaisuuden arvo tai muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikoksenteikijä on tuomittava *näpistyksestä* sakkoon (24.8.1990/769).

538 Jos kavallus, huomioon ottaen anastetun omaisuuden arvo, oikeudettomasti käytettyjen varojen määrä tai muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikoksenteikijä on tuomittava *lievästä kavalluksesta* sakkoon (24.8.1990/769).

539 Jos veropetos, huomioon ottaen tavoitellun taloudellisen hyödyn määrä tai muut rikokseen liittyvät seikat, on kokonaisuutena arvostellen vähäinen, rikoksenteikijä on tuomittava *lievästä veropetoksesta* sakkoon (24.8.1990/769).

540 "...on tuomittava, jollei teko ole rangaistava veropetoksena, verorikkomuksesta sakkoon tai vankeuteen enintään kuudeksi kuukaudeksi." 24.8.1990/769.

541 21.4.1995/578.

Myös muunlaiseen oikeushyvään kuin yllä mainittuihin kohdistuva väärinkäytös saattaa oikeuttaa työntekijän paljastamaan työnantajan liikesalaisuuksia. Tilanteet, joissa yleisen edun ohella liikesalaisuudet voivat nousta esiin, saattavat liittyä esimerkiksi valtion tai muutoin yleistä turvallisuutta vaarantaviin rikoksiin, ympäristörikoksiin, julmaan tai epäeettiseen eläinten kohteluun sekä korruptio- ja rahanpesurikoksiin. Tilanteet, joissa yleisen edun voidaan katsoa puoltavan ilmiantoa, mutta ei välttämättä liikesalaisuuksien paljastamista, saattavat liittyä esimerkiksi hoidossa ilmenneisiin väärinkäytöksiin, poliisin käyttämään väkivaltaan, poliitikkojen pyrkimyksiin vaikuttaa oikeuslaitoksen toimintaan, ihmisarvoa alentaviin työolosuhteisiin ja ylipäätään perus- ja ihmisoikeuksien loukkauksiin.⁵⁴²

Selvää on, ettei pelkkä löyhästi perusteltu epäily rikoksesta, sellaisen valmistelusta tai muusta vakavasta väärinkäytöksestä oikeuta työntekijää paljastamaan työnantajan liikesalaisuuksia. Kyseessä tulee olla konkreettinen teko tai ainakin sellaisen valmistelu, jonka tueksi tulee esittää riittävät tosiasioihin pohjautuvat perusteet.⁵⁴³

5.1.4 Liikesalaisuuksien ja muun luottamuksellisen tiedon suoja työsuhteen päätyttyä

Työsuhteen kestäessä työntekijä saa haltuunsa suuren määrän tietoa, josta osa voi olla liikesalaisuuksia, kuten työnantajan asiakkaiden ja sopimuskumppaneiden nimiä ja osoitteita, hinnoitteluperusteita sekä tuotantomenetelmiin ja prosesseihin

542 Ks. myös *Prop. 2015/16:128*, s. 91 ja *LU 1988/90:37*, s. 23 ja 28 sekä *Lewis et al.*, s. 477-484; *Ricketson*, s. 176-209; AD 2000 nr 14 (Poliisi luovutti vangitulle salassa pidettävää tietoa vastineeksi siitä, että sai häneltä rikolliseksi luokiteltua moottoripyöräkerhoa koskevia tietoja. Poliisi erotettiin tämän johdosta. Katsottiin, että vaikka tietojen luovuttamisen tarkoitus ei sinällään osoittanut epälojaalisuutta, erottamiselle oli kuitenkin perusteet koska poliisi oli rikkonut vakavasti velvollisuuksiaan toimimalla omavaltaisesti ja harkitsemattomasti.) ja *Lion Laboratories Ltd v Evans*: Kaksi entistä työntekijää oli luovuttanut sanomalehdelle kopioita luottamuksellisista asiakirjoista, jotka koskivat poliisien puhallustesteissä käyttämiä alkometrejä, koska epäilivät asiakirjojen sisältämien tietojen olleen virheellisiä. Työnantaja syytti heitä sopimusrikkomuksesta. *Court of Appeal* totesi muun muassa, että vakavat väärinkäytökset saattavat rikosten ohella oikeuttaa luottamuksellisten tietojen luovuttamisen ulkopuoliselle taholle, mikäli se on yleisen edun nimissä perusteltua. Yleisen edun katsottiin painavan siinä määrin, että työntekijöillä oli oikeus luovuttaa tiedot lehdistölle.

543 Ks. jakso 4.2.3. Ks myös *LU 1988/90:37*, s. 24-25 ja 28-30 sekä *Prop. 2015/16:128*, s. 33-41.

liittyviä salassa pidettäviä tietoja.⁵⁴⁴ Työsuhteen päätyttyä hän voi niin käyttää hyväkseen kuin luovuttaa ulkopuoliselle taholle tällaisia tietoja, mikäli niitä ei ole hankittu oikeudettomasti tai solmittu salassapitosopimusta. Mikäli yleinen etu edellyttää tietojen luovuttamista, salassapitosopimukseen ei estä tätä. Lähtökohta on omaksuttu yleisesti Euroopassa. Muun muassa tuomiossa, *Initial Services v Putterill*, myynnistä vastaava johtaja oli luovuttanut eroamisensa jälkeen lehdistölle tietoja pesuloiden ”hintakartellia” koskevasta ringistä, johon kuului hänen entinen työnantajansa. Lehti julkaisi tietojen pohjalta artikkelin, jossa kerrottiin ringistä ja sen jäsenten solmimasta ”hinnoittelusopimuksesta”. Sopimusosapuolet olivat antaneet ymmärtää, että pesuloiden hintojen nousulla pyrittiin tasaamaan veroista seuraavat kustannukset, vaikka hintojen korotuksilla pyrittiin tosiasiasa lisäämään tuottoja. Sopimuksen osapuolet katsoivat johtajan syyllistyneen sopimusrikkomukseen tämän luovuttaessa luottamuksellisia tietoja ulkopuolisille. Court of Appeal totesi tietojen luovuttamisen olleen yleisen edun mukaista, koska ”sopuhinnat” johtivat kuluttajia harhaan.⁵⁴⁵

Liikesalaisuuksien ohella työntekijä saa haltuunsa myös muunlaista tietoa, josta osa saattaa olla luottamuksellista. Toisin kuin edelliset, jälkimmäiset eivät saa suoraan lain (TSL 3:4) nojalla suojaa. Työnantaja ja työntekijä voivat tietysti sopia tällaisen tiedon salassapidosta. Mutta jollei tietojen luottamuksellisuudesta ole sovittu ja tietoja ei ole hankittu oikeudettomasti, herää kysymys, velvoittaako vaitiolovelvollisuus tällöin työntekijää työsuhteen päätyttyä?⁵⁴⁶ Tässä mielessä mielenkiintoinen tapaus on, *Attorney-General v Guardian Newspaper Ltd (No 2, Spycatcher)*: Englannin salaisesta palvelusta (M.I.5) eläkkeelle jäänyt henkilö aikoi julkaista muistelmansa, minkä hallitus halusi estää. The House of Lords totesi, että mikäli työntekijä saa haltuunsa tietoja, joiden hän ymmärtää olosuhteiden nojalla oleva luottamuksellisia, hän on velvollinen pitämään tiedot salassa

544 Myös työnantajan taloudellista tilaa koskevat tiedot voivat olla liikesalaisuuksia. Ks. *Castrén* 1973, s. 26 ja *Brooks v Olyslager OMS (UK) Ltd* (Toimitusjohtaja sopi eroamisestaan työnantajan kanssa. Tämän jälkeen hän luovutti luottamuksellisia tietoja henkilölle, joka oli valmis sijoittamaan yhtiön osakkeisiin. Tiedoista ilmeni, että yhtiö oli maksukyvytön ja että tulosarvio antoi liioitellun kuvan osakkeiden tuotosta. Tuomiossa todettiin, ettei johtaja ollut menetellyt vastoin sellaisia lojaliteettiperusteisia velvoitteita, joiden katsotaan sisältyvän implisiittisesti tietyn tyyppisiin sopimuksiin, kuten työsopimuksiin. Koska kyse ei ollut salassa pidettäviksi luokiteltavista tiedoista, ei hän voinut menetellä salassapitovelvollisuuden vastaisesti. Koska työsuhde oli loppunut, ei myöskään voinut olla mitään sellaista velvoitetta, joka olisi velvoittanut johtajan olemaan vaiti tiedoista, jotka olivat ainoastaan luottamuksellisia.) ja *Fressoz and Roire v. France*: Lehden toimittajat tuomittiin rangaistukseen heidän julkaistuaan veroilmoitukseen perustuvan tiedon johtajan kohonneesta palkasta samaan aikaan, kun tehtaalla oli alennettu työntekijöiden palkkoja. EIT totesi, että suurten yhtiöiden johtajien talouteen liittyvät kysymykset eivät koskeneet heidän yksityiselämäänsä. Heidän palkat olivat myös tarkistettavissa julkisista lähteistä, joten tietojen salassapidolle ei ollut tarvetta. Ks. myös HHO 18.12.2017 R 16/2036, KouHO 30.09.2004 R 03/1364 ja RHO 27.09.2004 R 04/617.

545 Ks. myös sivut 405G–406B: *Lord Denning MR* huomautti, että yleensä ilmianto tulee tehdä taholle, joka omaa asiaankuuluvaa intressiä kyseisiin tietoihin kohtaan ja jatkoi, että voi olla tilanteita, jolloin vääryys on laadultaan sitä luokkaa, että tiedot voidaan yleisen edun nimissä luovuttaa myös muulle taholle kuten lehdistölle.

546 Työsuhteen voimassa ollessa lojaalisuusvelvollisuus edellyttää, ettei työntekijä kerro työpaikan sisäisistä ja luottamuksellisista asioista ulkopuolisille ilman työnantajan lupaa.

niin kauan, kuin tieto on luottamuksellista. Asiaa eri näkökulmista punnittuaan ja otettuaan huomioon EIS 10 artiklan, tuomioistuin katsoi ex-työntekijän olleen vaitiolovelvollinen tietojen suhteen myös työsuhteen päätyttyä ja kirjan julkaisemisen olleen vastoin yleistä etua.⁵⁴⁷

Mainitsemisen arvoinen on myös tuomio, *Stoll v. Switzerland*: Lehtimies sai anonyyminä pysyttelevältä taholta Sveitsin suurlähettilään Yhdysvalloille laatimia asiapapereita, jotka sisälsivät luottamuksellista tietoa siitä, kuinka Sveitsin hallitus tulisi menettelemään neuvotteluissa Juutalaisten Seurakuntien Keskusneuvoston (World Jewish Congress) kanssa. Neuvottelujen teemana olivat holokaustin uhrien varat, jotka oli talletettu Sveitsin pankkiin. Sanomalehdessä julkaistiin kaksi lehtimiehen kirjoittamaa ja suurlähettilästä kritisovaa kirjoitusta. Lehtimies tuomittiin sakkoihin. EIT totesi, että diplomatiaan liittyviä tietoja ei tulisi julkaista, vaikka ne omaisivat yleistä mielenkiintoa. Näin syystä, että tämän kaltaisten arkaluonteisten tietojen julkaiseminen on omiaan vahingoittamaan valtion kansallista etua.⁵⁴⁸

Ei siis ole poissuljettua, että eikö työntekijä saattaisi olla vaitiolovelvollinen luottamuksellisten tietojen kyseessä ollessa työsuhteen päätyttyä. Näin siitä huolimatta, että tiedot on saatu rehellisesti työn yhteydessä ja niiden salassapidosta ei ole sovittu. Onko näin, tähän vaikuttaa ratkaisevasti tietojen luonne. Mikäli kyse on esimerkiksi tiedoista, joiden julkisiksi tuleminen on omiaan vaarantamaan vakavalla tavalla valtion turvallisuutta tai muutoin yleistä etua, vaitiolovelvollisuuden voidaan katsoa sitovan työntekijää työsuhteen päätyttyäkin tässä asiassa, kunnes uhkaa ei enää ole. Toisin sanoen lojaalisuusvelvollisuus ulottaa vaikutuksensa tällaisessa tilanteessa työsuhteen jälkeiseen aikaan, vaikka se ei itsessään sidokaan työntekijää enää. Tämä voidaan perustella sillä, että tiedot on saatu työsuhteen voimassa ollessa, jolloin lojaalisuusvelvollisuus sitoi työntekijää. Toki, jotta näin olisi, katson, että työntekijän on tullut ymmärtää, että kyse on luonteeltaan sen kaltaisista tiedoista, jotka tulee pitää salassa työsuhteen päätyttyäkin.⁵⁴⁹

547 Kirjan julkaiseminen kiellettiin Englannissa, mutta julkaistiin Australiassa ja Yhdysvalloissa.

548 Ei loukkausta. Ks. myös *Pasko v. Russia*: Laivaston upseeri, joka toimi lehtimiehenä, oli raportoinut ympäristön saastumiseen liittyvistä ongelmista, ydinsukellusveneiden onnettomuuksista, sotilaallisen ydinjätteen kuljetuksista ja muista vastaavista aiheista, jotka koskivat Venäjän laivastoa. Hän oli myös ollut yhteydessä vapaana toimittajana japanilaiseen TV-yhtiöön ja sanomalehteen luovuttaen niille kyseisiä tietoja ja video-otoksia. Hänen katsottiin syyllistyneen vakoiluun, koska oli luovuttanut salaisiksi ja luottamukselliseksi luokiteltuja tietoja vieraan vallan edustajille ja tuomittiin neljäksi vuodeksi vankeuteen. Ei loukkausta.

549 Ks. myös *Selvyn*, s. 476-477; *Smith – Thomas*, s. 169-176 ja *Faccenda Chiken Ltd v Flower*, jossa *Court of Appeal* totesi muun muassa, että tiedon luottamuksellisuuden arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota työn luonteeseen, tiedon luonteeseen, onko työnantaja korostanut tiedon luottamuksellisuutta ja oliko tieto helposti erotettavissa tiedosta, jota työntekijä sai vapaasti käyttää hyödykseen.

5.2 LIIKESALAISUUKSIEN SUOJA JA SALASSAPITOSOPIMUKSET

5.2.1 Liikesalaisuuksien suoja kilpailukiello- ja salassapitosopimuksissa

Työnantaja ja työntekijä voivat sopia sopimusvapauteen perustuen keskinäisistä suhteistaan lähtökohtaisesti varsin vapaasti. Laki tarjoaa tähän välineiksi muun muassa työ- ja kilpailukieltosopimuksen. Jälkimmäisestä on säädetty TSL 3:5:ssä: ”Työnantajan toimintaan tai työsuhteeseen liittyvästä erityisen painavasta syystä voidaan työsuhteen alkaessa tai sen aikana tehtävällä sopimuksella (kilpailukieltosopimuksella) rajoittaa työntekijän oikeutta tehdä työsuhteen päättymisen jälkeen alkavasta työstä sellaisen työnantajan kanssa, joka harjoittaa ensiksi mainitun työnantajan kanssa kilpailevaa toimintaa samoin kuin työntekijän oikeutta harjoittaa omaan lukuunsa tällaista toimintaa.”⁵⁵⁰ Kilpailukieltosopimuksen tekemiselle on asetettu varsin tiukat ehdot.⁵⁵¹ Mikäli sopimuksen katsotaan rajoittavan liiaksi työntekijän oikeuksia, voidaan se todeta joko kokonaan tai kohtuuttomilta osiltaan pätemättömäksi tai sovitella kohtuulliseksi oikeustoimilain pätemättömyysperusteita koskevan 3 luvun⁵⁵² säännösten nojalla.⁵⁵³

Kilpailukieltosopimuksessa voidaan sopia ja käytännössä sovitaan kilpailusta pidättäytymisen ohella työnantajan liikesalaisuuksista. Sillekään ei ole estettä, että eikö sopimusta voitaisi solmia pelkästään liikesalaisuuksista, jolloin puhutaan salassapitosopimuksesta.⁵⁵⁴ Lainsäädäntö ei sellaista tunne eikä sen tekemistä ole

550 Säännöksen taustalla on ollut pyrkimys tasapainottaa työnantajan ja työntekijän vastakkaisia intressejä.

551 Mikäli työnantaja on esimerkiksi kustantanut työntekijälle erityisen koulutuksen, jonka johdosta hänen taitotaito on kohentunut huomattavissa määrin ja työntekijä irtisanoutuu pian koulutuksen päätyttyä, on kohtuullista, että työnantaja voi edellyttää työntekijältä tiettyä pidättyväisyyttä opittujen tietojen ja taitojen hyödyntämisen suhteen myös työsuhteen päättymisen jälkeen jonkin aikaa. Ks. myös *Hietala et al.* 2016, s. 251-257; *Kahri – Hietala*, s. 69-74; *Koskinen* 2002; *Koskinen et al.* 2008, s. 460-469; *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 267-281 ja RHO 3.4.2006 S 05/11: Katsastusmiehenä toiminut työntekijä irtisanoi itsensä ja siirtyi toisen samalla alalla ja paikkakunnalla olevan yrityksen palvelukseen. Työnantaja vetosi työntekijälle järjestämään ja kustantamaan koulutukseen. Katsottiin, että kyse oli yleisesti käytössä olevista jatkokoulutuksista katsastusalalla ja että koulutuksen kesto ja kustannukset huomioon ottaen työnantajalla ei ollut lain edellyttämää suojan tarvetta.

552 17.12.1982/956.

553 Vastaavasti TSL 10:2:n mukaan työsuhteen ehtoa voidaan sovitella tai jättää kokonaan huomioon ottamatta, mikäli sen soveltaminen olisi hyvän tavan vastaista tai muutoin kohtuutonta. Ks. myös *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 269: ”Työsuhteen päättymisen jälkeen tehtyjä kilpailukieltosopimuksia TSL 3:5 ja siinä säädetyt rajoitukset eivät luonnollisestikaan koske, vaan näiden kohtuullisuutta arvioidaan OikTL 38 §:n perusteella.”

554 Salassapitosopimus eroaa salassapitositoumuksesta siinä, että sitoumus velvoittaa ainoastaan sen allekirjoittajaa eli tietoa saavaa osapuolta. Ks. *Vapaavuori* 2019, s. 470-471. Salassapitosopimuksesta esim. *Vapaavuori* 2016, s. 323-351 ja *YTN ry* 2007, s. 23-25.

säädely laissa.⁵⁵⁵ On kuitenkin katsottu, että salassapitosopimus on mahdollista solmia niin sisällöllisesti kuin ajallisesti kilpailukieltosopimusta vapaammin. Viimeksi mainittu voidaan esimerkiksi solmia pääsääntöisesti korkeintaan kuudeksi kuukaudeksi. Mikäli työntekijälle maksetaan kohtuullinen korvaus siitä, että hän pidättäytyy kilpailevan toiminnan harjoittamisesta, sopimuksella voi olla pituutta yksi vuosi.⁵⁵⁶ Salassapitosopimusten kohdalla vastaavaa korvausvelvollisuuteen sidottua säännöstä ei ole. Onkin katsottu, että salassapitosopimus on mahdollista solmia ennalta määräämättömäksi ajaksi ja ilman työntekijälle maksettavaa kohtuullista korvausta.⁵⁵⁷

Näkemyksen taustalla on osaltaan työsopimuslakia koskeva hallituksen esitys, jonka liikesalaisuuksia koskevan TSL 3:4:n perusteluissa on todettu, ettei pykälä estäisi, kuten edeltäjänsäkään, tekemästä sellaisia salassapitosopimuksia, jotka ulottuvat työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan.⁵⁵⁸ Vastaavasti todetaan liikesalaisuuslakia koskevassa hallituksen esityksessä, jossa lisäksi tarkennetaan, että työnantaja ja työntekijä voivat salassapitosopimuksessa täsmentää ja tarkentaa lakisääteistä salassapitovelvollisuutta sekä sopia työsuhteen jälkeen noudatettavasta salassapidosta. Tämän lisäksi todetaan, että salassapitosopimuksilla on mahdollista määrätä laajemmasta suojasta kuin mitä laissa säädetään.⁵⁵⁹

Esitys jättää avoimeksi, missä määrin salassapitosopimuksessa voidaan sopia lakia laajemmasta liikesalaisuuksien suojasta.⁵⁶⁰ Kummassakaan esityksessä ei myöskään oteta kantaa siihen, kuinka pitkäksi aikaa salassapitosopimus voidaan solmia. Niissä ainoastaan todettiin, että sellainen voidaan solmia koskemaan työsuhteen jälkeistä aikaa. Tästä ei voida mielestäni vetää suoraan johtopäätöstä, että salassapitosopimus on mahdollista solmia määräämättömäksi ajaksi.

555 Liikesalaisuuslakia voidaan tosin soveltaa salassapitosopimuksiin siinä olevan viittaussäännöksen (LSL 4.2 §:n 4 kohta: Liikesalaisuutta ei saa oikeudettomasti käyttää tai ilmaista se, joka on saanut tiedon liikesalaisuudesta... jos häntä sitoo liikesalaisuuden käyttämistä tai ilmaisemista rajoittava sopimus tai velvoite.) nojalla. Näin ollen, vaikka olisi solmittu salassapitosopimus (tai tiedot hankittu oikeudettomasti), työntekijä voi ilmaista työnantajan liikesalaisuuden yleisen edun sitä edellyttäessä.

556 Rajoitus ei koske johtavassa asemassa olevia työntekijöitä (TSL 3:5.4) eli kilpailukieltosopimus voidaan lähtökohtaisesti solmia heidän kohdalla niin pitkäksi aikaa, kuin se on kilpailusta pidättäytymisen kannalta kohtuullista ja markkinoiden toimivuuden kannalta rationaalista: kilpailu ei saa vääristyä, mutta sen pitää toimia. Ks. myös *HE 157/2000 vp*, s. 83: Jos työnantaja jättäisi sovitun korvauksen maksamatta, työntekijällä voisi olla oikeus purkaa kilpailukieltosopimus sopimusrikkomuksen vuoksi.

557 Esim. *Ahtela* 18/2018, s. 26 ja 54; *Eskelinen*, s. 63; *Haarmann*, s. 455; *Sahinoja*, s. 996 alaviite 61 ja s. 997; *Vapaavuori* 2016, s. 180, 332 ja 335; *Vapaavuori* 2019, s. 475, 590, 598-604 ja 606 sekä *Äimälä – Kärkkäinen*, s. 263: "...työsuhteen osapuolet voivat rajoituksetta sopia salassapitovelvoitteista työsuhteen päättymisen jälkeistä aikaa silmälläpitäen." Ks. myös *Sahinoja*, s. 985: "Yrityssalaisuuden suoja on voimassa määräämättömän ajan, siis periaatteessa ikuisesti, mikäli tieto säilyy yrityssalaisuutena ajan kuluessa."

558 *HE 157/2000 vp*, s. 81.

559 *HE 49/2018 vp*, s. 25 ja 33.

560 Ks. *Tiitinen – Kröger* 2012, s. 341: Kilpailukieltosopimuksessa sovittu työnantajan liikesalaisuuksien suoja ei saisi olla TSL 3:4:ssä säädettyä suojaa laajempi.

Näkemyksen tueksi on lisäksi viitattu sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa annetun lain (1978/1061, SopMenL) 4 §:ään.⁵⁶¹ TSL 3:4 on säädetty SopMenL 4 §:n pohjalta, kuten työsopimuslakia koskevassa hallituksen esityksestä todetaan: ”Säännöksen perustana on SopMenL 4 §, jonka 1 momentin mukaan kukaan ei saa oikeudettomasti hankkia tai yrittää hankkia tietoa liikesalaisuudesta eikä käyttää tai ilmaista näin hankkimaansa tietoa.”⁵⁶² SopMenL:n 4 §:n 2 momentissa puolestaan todettiin, joka elinkeinoharjoittajan palveluksessa ollessaan on saanut tiedon liikesalaisuudesta, ei saa sitä palvelusaikanaan oikeudettomasti käyttää eikä ilmaista hankkiakseen itselleen tai toiselle etua tai toista vahingoittaakseen.⁵⁶³ SopMenL:n 4 § oli siis sovellettavissa suoraan työsuhteeseen.⁵⁶⁴ Säännöksessä ei myöskään rajoitettu liikesalaisuuksien suojaa ajallisesti muutoin kuin, että työsuhteen päätyttyä suoja lakkaa, jollei tietoja ole hankittu oikeudettomasti. TSL 3:4 on siis käytännössä SopMenL:n 4 §:n suora kopio – ilmeisesti tulkintaa myöten. Koska SopMenL 4 § ei estänyt tekemästä ajallisesti rajoittamatonta salassapitosopimusta, miksi TSL 3:4:n kohdalla olisi toisin.

Totta on, ettei TSL 3:4 estä tekemästä ajallisesti rajoittamatonta salassapitosopimusta, mutta ei se myöskään salli niiden tekemistä. Siinä ei ylipäätään oteta, sen enempää kuin SopMenL 4 §:ssä olisi otettu, kantaa salassapitosopimukseen. Mitä taas tulkinnalliseen samaistettavuuteen tulee, on huomattava, että laki sopimattomasta menettelystä elinkeinotoiminnassa on säädetty liikesuhdetta ajatellen, ei työsuhdetta. Tämä on luettavissa SopMenL 1 §:stä: Elinkeinotoiminnassa ei saa käyttää hyvän liiketavan vastaista tai muutoin toisen elinkeinonharjoittajan kannalta sopimatonta menettelyä.⁵⁶⁵ Elinkeinonharjoittajat ovat myös tasavertaisessa asemassa liikesalaisuuksista neuvoteltaessa.⁵⁶⁶ Työntekijä on alisteisessa asemassa suhteessa työnantajaan ja siksi suojan tarpeessa.⁵⁶⁷ Voidaan siis hyvällä syyllä kysyä, onko TSL 3:4:ää perusteltua tulkita vastaavalla tavalla kuin SopMenL 4 §:ää tulkittiin.⁵⁶⁸ Mielestäni ei.

561 SopMenL 4 § kumottiin liikesalaisuuslain voimaan tullessa ja SopMenL:n liikesalaisuuksia koskevat säännökset siirrettiin liikesalaisuuslakiin.

562 HE 157/2000 vp, s. 80.

563 Toisen momentin rajoitusta on perusteltu sillä, että ei vaikeutettaisi työvoiman liikkuvuutta ja uusien yritysten perustamista. Ks. HE 66/1988 vp, s. 86.

564 TSL 3:4:n säätämisen jälkeen säännöksellä tuskin on ollut konkreettista merkitystä työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa. Ks. myös Huhtamäki, H. 2014, s. 241.

565 Ks. myös HE 9/1986 vp, s. 2: SopMenL ei anna nykyisessä muodossaan elinkeinonharjoittajalle liikesalaisuuksien osalta riittävän tehokasta oikeussuojaa.

566 Toki esimerkiksi kauppasopimuksesta neuvoteltaessa toinen elinkeinonharjoittaja voi olla paremmissa neuvotteluasemissa kuin toinen.

567 Tämä on otettu huomioon kilpailukieltosopimuksia koskevassa TSL 3:5:ssä.

568 Ks. myös *Johnson v Unisys Ltd* [2001, Kohta 20: “It is no longer right to equate a contract of employment with commercial contracts. One possible way of describing a contract of employment in modern terms is a relational contract.”] “Suhdesopimuksesta” esim. Boyle, s. 636–637.

5.2.2 Liikesalaisuuksien suoja rikoslaissa

Liikesalaisuuden luvaton käyttö on säädetty rangaistavaksi rikoslain 30:5 ja 30:6:ssä.⁵⁶⁹ Aiheen kannalta keskeisempi pykälästä on RL 30:5, jonka 1 momentin mukaan se, joka hankkiakseen itselleen tai toiselle taloudellista hyötyä tai toista vahingoittaakseen ilmaisee luvattomasti toiselle kuuluvan liikesalaisuuden tai käyttää oikeudettomasti tällaista liikesalaisuutta, jonka hän on saanut tietoonsa muun muassa ollessaan toisen palveluksessa, on tuomittava, jollei teosta ole säädetty muualla laissa ankarampaa rangaistusta, liikesalaisuuden *rikkomisesta* sakoon tai vankeuteen enintään kahdeksi vuodeksi. Toisessa momentissa todetaan edelleen, ettei pykälä koske tekoa, johon toisen palveluksessa ollut henkilö, kuten työntekijä, on ryhtynyt kahden vuoden kuluttua työsuhteensa päättymisestä.

Lainkohdan tulkinta nousi esille tuomiossa, KKO:2013:20: Työntekijät olivat kopioineet ennen työsuhteidensa päättymistä työnantajansa tietojärjestelmistä käytössään olleille tietokoneille ja muistitikuille yrityssalaisuuksia sisältäneitä tietoja. Pian työsuhteidensa päättymisen jälkeen he siirtyivät kilpailevan yhtiön palvelukseen. Korkein oikeus totesi, että yrityssalaisuuden rikkomista koskeva RL 30:5 on otettu rikoslakiin vuoden 1991 uudistuksen yhteydessä. Pykälän soveltamisalaa on rajoittanut 2 momentti, jonka mukaan yrityssalaisuuden rikkominen ei ollut rangaistavaa, jos teko oli tehty palvelusajan päätyttyä. Yritysvakoilua ja yrityssalaisuuden rikkomista koskevien säännösten soveltamisalaa on arvioitu uudistettaessa yrityssalaisuuden rikkomista koskevaa rangaistussäännöstä voimassa olevalla RL 30:5:n muutoksella.⁵⁷⁰ Lainkohtaa koskevassa hallituksen esityksessä⁵⁷¹ on todettu, että tuolloin voimassa olleet rangaistussäännökset eivät kieltäneet sitä, että yrityksen työntekijä töissä ollessaan suunnitelmallisesti koki yrityssalaisuuksia, sanoi itsensä irti ja irtisanomisajan päätyttyä vei kilpailijayritykseen kaikki työnsä vuoksi haltuunsa saamat yrityssalaisuudet. Teon on katsottu voivan tulla rangaistavaksi yritysvakoiluna vain siinä tapauksessa, että yrityssalaisuuksia oli hankittu oikeudettomasti. Esimerkkinä on mainittu tilanne, jossa työntekijä oli hankkinut yrityssalaisuuksia, joita hän ei ollut saanut työnsä kautta. Hän on myös voinut hankkia yrityssalaisuuksia tavalla, joka ei ole ollut hänelle sallittua, kuten kopioimalla materiaalia oikeudetta. Säännöksiä uudistettaessa keskeisenä tavoitteena on ollut ehkäistä yrityssalaisuuden rikkomisen

569 10.8.2018/605.

570 Yritysvakoiluissa on kyse yrityssalaisuuden oikeudettomasta hankkimisesta tarkoituksena käyttää salaisuutta oikeudettomasti. Yrityssalaisuuden rikkomisessa taas on kyse yritykseen palvelussuhteessa tai luottamussuhteessa olevan henkilön taikka yrityksen luottamustehtävässä olevan tai sen saneeraukseen osallistuvan henkilön tekemästä ja aseman vuoksi saamansa yrityssalaisuuden oikeudettomasta ilmaisemisesta tai käyttämisestä. Yrityssalaisuuden rikkomisesta on siis kysymys lähinnä silloin, kuin tieto on saatu työhön liittyen, yritysvakoilusta taas, kun tieto on hankittu työhön liittymättömien tehtävien yhteydessä. Esimerkiksi siivoojalla on pääsy yrityksen toimitiloihin, mutta hänen työtehtäviinsä ei kuulu liikesalaisuuksien "siivoaminen" eli tällöin kyse olisi yritysvakoilusta.

571 Ks. HE 53/2002 vp, s. 17. Ks. myös Rautio 2013, s. 834-835 ja Sahinoja, s 989-990.

siten, että tekijä ennen uuteen työpaikkaan siirtymistään kopioi tai muuten tallentaa työssään saatavilla olevaa aineistoa, kuten teknisiä tai kaupallisia tietoja ja käyttää myöhemmin tietoja joko hyväkseen tai antaa ne jollekulle muulle uudessa työpaikassaan. Yritysvakoilua ja yrityssalaisuuden rikkomista koskevien säännösten soveltamisalaa on arvioitu seuraavan kerran uudistettaessa yrityssalaisuuden rikkomista koskevaa rangaistussäännöstä 1.4.2003 voimaan tulleella rikoslain 30 luvun 5 §:n muutoksella. Koska säännösten soveltamisaloja ei muutettu tässä yhteydessä, yritysvakoilua koskevan säännöksen soveltamisalaa ei ole edelleenkaan perusteltua ulottaa työntekijän sellaiseen tietojen hankkimiseen, joka tapahtuu työntekijän työhön kuuluvien tiedonhankkimisoikeuksien rajoissa.⁵⁷²

Toisin sanoen, mikäli työntekijä saa haltuunsa liikesalaisuuksia töitä suorittaessaan, hän voi rikoslain estämättä käyttää niitä vapaasti hyväkseen tai välittää eteenpäin työsuhteen päättymisen jälkeen, mutta ei työsuhteen voimassa ollessa. Mutta mikäli hän hankkii epärehellisin menetelmin tai ylipäättään kerää tarkoituksellisesti työtehtävien ohella liikesalaisuuksia, jotka eivät ole tarpeellisia työtehtävien suorittamisen kannalta, hänellä ei ole oikeutta käyttää tietoja hyväkseen tai ilmaista niitä kenellekään sen enempää työsuhteen aikana kuin sen päätyttyä. Tässä suhteessa RL 30:5 ei poikkea TSL 3:4:stä.⁵⁷³ Säännöksiä erottaa se, että edellisen mukaan työntekijä voidaan tuomita sakkoon tai vankeuteen korkeintaan kahdeksi vuodeksi, jos hän on omaa etua tavoitellakseen hankkinut tai käyttänyt tai työnantajaa vahingoittaakseen ilmaissut jollekulle liikesalaisuuksia oikeudettomasti. Jos työsuhteen päättymisestä on kulunut kaksi vuotta, häntä ei voida enää tuomita rikosoikeudelliseen vastuuseen, vaikka olisi hankkinut ja käyttänyt tai ilmaissut liikesalaisuuksia oikeudettomasti.⁵⁷⁴ Tätä perusteltiin sillä, että ajallisesti rajoittamaton rikosoikeudellinen vastuu on turha ja työntekijän kannalta kohtuuton. Siksi ehdotettiin, että kielto ilmaista tai käyttää liikesalaisuutta olisi voimassa kaksi vuotta palvelussuhteen päättymisestä.⁵⁷⁵

5.2.3 Kilpailukielto- ja salassapitosopimuksen relaatio

Kilpailukieltosopimuksessa sovitaan puhtaimmillaan kilpailukiellosta eli siitä, että työntekijä sitoutuu olemaan harjoittamatta työnantajan toiminnan kanssa

572 Työntekijöiden katsottiin syyllistyneen yrityssalaisuuden rikkomisen yritykseen. Ks. myös NJA 2001 s. 362.

573 Ks. myös *Nyblin* 2/2003, s. 236 ja 240: Jos työntekijä tahallaan paljastaa liikesalaisuuden, mutta häneltä puuttuu vahingoittamistarkoitus, teko ei ole rangaistavaa RL 30:5:n nojalla, mutta RL 38:1:n mukaan voi olla.

574 Ks. KKO:2015:42: Työntekijä oli kopioinut työnantajansa yrityssalaisuuksia sisältäneitä tietokantoja ja tiedostoja sekä perustanut irtisanouduttuaan kilpailevan yhtiön. Työntekijä ei ollut kuitenkaan käyttänyt tai ilmaissut kopioituja tietoja liiketoiminnassaan. Syyte yrityssalaisuuden rikkomisen yrityksestä hylättiin vanhentuneena.

575 *HE 53/2002 vp*, s. 17. Ks. myös *HE 66/1988 vp*, s. 86: SopMenL:n 4 §:n 2 momentin rajoitus ”ei saa palvelusaikanaan ilmaista” on tarpeen, jotta työvoiman liikkuvuutta ja uusien yrityksien perustamista ei vaikeutettaisi.

kilpailevaa elinkeinotoimintaa. Muunlaisen toiminnan harjoittaminen on sallittua siinäkin tapauksessa, että työntekijä käyttäisi toiminnassa hyväkseen työnsä yhteydessä saamiaan työnantajan liikesalaisuuksia. Tästä seuraa, että pelkkä kilpailukiello riittää harvoin turvaamaan työnantajan intressejä tarvittavalla tavalla. Näin ollen kilpailukieltosopimuksessa sovitaan tavanomaisesti myös työnantajan liikesalaisuuksien suojasta. Niiden suojaamisen tarvetta on myös käytetty yhtenä merkittävänä perusteena kilpailukiellon hyväksyttävyydelle.⁵⁷⁶ Tämä käy ilmi muun muassa tuomiosta, KKO: 2014:50: Työnantaja ja työntekijä olivat sopineet työsuhteen jälkeistä aikaa koskevasta neljä kuukautta kestävästä kilpailukiellosta ja ajallisesti rajoittomattomasta liikesalaisuuksien suojasta. Tuomiossa todettiin, että kilpailukieltosopimuksen sallittavuus on yleensä perusteltua, jos työntekijän työtehtävät liittyvät tuotekehitys-, tutkimus- tai muuhun vastaavaan toimintaan, joissa tiedon nopea uudistuminen ja tekniikan kehittyminen ovat tuotantotoiminnan olennaisia tekijöitä ja työnantajalla on sellaista tietoa ja osaamista, joita kilpailijoilla ei ole yleisesti käytössä.⁵⁷⁷ Korkein oikeus katsoi, että yhtiöllä oli josain määrin tuotekehitystoimintaa, johon liittyi liikesalaisuuksia. Tämän johdosta yhtiön toiminnassa saattoi olla sellaisia tehtäviä, joissa kilpailukieltosopimuksen käyttäminen voi olla hyväksyttävää. Toisaalta huomautettiin, että työntekijän tehtävät käsittivät vain rajoitetusti toimintaa, joka koski työnantajan kannalta keskeistä tuotekehitys- ja tutkimustietoa. Muutoinkin työntekijän mahdollisuuksien hyödyntää kyseisiä tietoja katsottiin olleen vähäiset omakohtaisen kokemuksen puuttuessa, minkä lisäksi huomautettiin, että työnantajan liikesalaisuudet saivat suojaa RL 30:5:n nojalla. Korkein oikeus katsoi, ettei kilpailukiellon käyttämiselle ollut erityisen painavaa syytä.⁵⁷⁸

Sen lisäksi, että liikesalaisuuksien suoja toimii yhtenä merkittävänä perusteena kilpailukiellon hyväksyttävyydelle, on se yleensä myös keskeisin kilpailukieltosopimuksessa sovittava aihe eli juuri se, mistä salassapitosopimuksessa sovitaan.⁵⁷⁹ Salassapitosopimus voi siten jo itsessään olla riittävä turvaamaan työnantajan edut, jolloin tarve kilpailukieltosopimusten tekemiseen vähenee.⁵⁸⁰

576 Vapaavuori 2019, s. 482. Ks. myös Adlercreutz – Mulder, s. 280-281; Bruun 2016, s. 55: ("...et av de få legitima syftena med konkurrensklausuler är att bevara företagshemligheter."); Huhtamäki, H. 2010, s. 29 ("...liikesalaisuus tai tietotaito on kilpailukieltovelvoitteen merkittävin suojauskohde.") ja Ylitepsa – Jalkanen 2019:46, s. 19 (Kilpailukieltosopimuksen perusteena olevaa erityisen painavaa syytä arvioitaessa yksi huomioonotettava peruste on työnantajan sellainen suojan tarve, joka johtuu liikesalaisuuden säilyttämisestä.) sekä s. 44 (Liikesalaisuuksien suojaaminen on käytännössä yksi keskeinen kilpailukieltosopimusten solmimisen peruste.)

577 Ks. myös HE 157/2000 vp, s. 82 ja Klami-Wetterstein 5/2020, s. 646.

578 Ks. myös HHO 3.2.1993 S 92/939, HHO 8.7.2004 S 03/2413, HHO 29.3.2007 S 05/3632, IHO 12.4.2005 S 03/930 ja S 03/1064, IHO 2.10.2008 S 08/5, RHO 23.12.1996 S 96/281 ja THO 21.2.2005 S 04/411.

579 Ks. myös Ollila A., DL 5/2017, s. 768 ja Vapaavuori 2019, s. 592: Kilpailukiello- ja salassapitosopimuksen tarkoituksena on yleensä juuri liikesalaisuuksien suojaaminen.

580 Ks. Koskinen et al. 2008, s. 479.

– Laissa säätlemättömänä salassapitosopimus antaa myös keinon kiertää työso-
pimuslain kilpailukieltosopimusta koskevaa pakottavaa lainsäädäntöä.⁵⁸¹

Kilpailukieltosopimuksen erottaa salassapitosopimuksesta se, että jälkimmäi-
sessä sovitaan työnantajan liikesalaisuuksien suojasta, edellisessä myös kilpai-
lunrajoituksista eli käytännössä se sisältää salassapitosopimuksen.⁵⁸² Suhdetta
voidaan ajatella vaikka eräänlaisena iso- ja pikkuvelisuhteena, jolloin isovelji on
kilpailukieltosopimus ja pikkuveli salassapitosopimus. Tällöin voidaan kysyä,
onko oikein jättää ”pikkuveli” vaille sitä oikeudellista suojaa, mikä ”isoveljelle”
suodaan. Mielestäni salassapitosopimuksia tulisi, työsuhteen kyseessä ollessa,
arvioida soveltuvin osin työsopimuslain kilpailukieltosopimusta koskevien sään-
nösten valossa.

Myös Tiitinen ja Kröger ovat todenneet, että salassapitosopimuksiin olisi
OikTL:n säännösten ohella tai niiden sijasta sovellettava TSL 3:5:ssä säädettyjä
oikeusohjeita; erityisesti, kun salassapitosopimuksista ei ole säädetty nimenomai-
sesti ja koska TSL:n säännökset ovat pakottavaa oikeutta.⁵⁸³ Koskinen on jopa
todennut, että salassapitosopimuksia tulisi arvioida TSL:n 13:6:n pohjalta. Sen
mukaan sopimus, jolla vähennetään työntekijälle työsopimuslain mukaan tulevia
oikeuksia ja etuja, on mitätön, jollei laista muuta johdu. Koska TSL 3:4:stä ei muuta
johdu, hän katsoo, että sopimus, jossa työntekijä sitoutuu olemaan ilmaisemat-
ta työnantajan liikesalaisuuksia työsuhteen päättymisen jälkeen, on katsottava
mitättömäksi. Työnantaja pystyy saamaan tarvittavan suojan kilpailukieltosopi-
muksen nojalla.⁵⁸⁴

Nyblin on kyseenalaistanut Koskisen kannan katsoessaan, ettei lain vaikenemi-
nen voi luoda työntekijälle oikeutta käyttää hyväkseen työnantajan liikesalai-
suuksia.⁵⁸⁵ En kiellä, että eikö hän olisi oikeassa, mutta kuten edellä TSL 3:4:ää
koskien totesin, ei lain vaikeneminen myöskään tarkoita, että työnantajalla olisi
oikeus määrätä liikesalaisuuksien suojasta määräämättömäksi ajaksi.

5.2.3.1 Kilpailukiellon ja salassapitovelvollisuuden perusoikeudellinen elementti

Vapaavuori on todennut, ettei työsopimuslaissa ole säännelty salassapitosopimuk-
sen tekemistä, koska salassapitovelvollisuudella ei ole yhtä vahvaa perusoikeu-
dellista elementtiä kuin kilpailukiellolla.⁵⁸⁶ Tätä kysymystä voidaan tarkastella

581 Ks. Vapaavuori 2016, s. 333: Työsopimuslain kilpailukieltosopimuksia koskevaa pakottavaa sääntelyä ei
voida kiertää pelkästään nimeämällä kilpailukieltosopimus salassapitosopimukseksi.

582 Ks. myös Vapaavuori 2016, s. 226-230 ja 327-333 sekä 594.

583 Tiitinen – Kröger 2012, s. 339. Ks. myös Kahri – Hietala, s. 64 ja Ollila A., DL 5/2017, s. 775.

584 Koskinen 2002b, s. 8.

585 Nyblin 2/2003, s. 241, alaviite 42.

586 Vapaavuori 2016, s. 214. Ks. myös Huhtamäki 2014, s. 42 ja Hemmo 2005a, s. 329: Salassapitoon ei liity
yleensä mitään sellaista olennaisen toimintavapauden rajoittumista tai vastaavaa, joka tekisi velvollisuuden
jatkumisen ajan myötä kohtuuttomaksi, kuin kilpailukieltoon.

kahdesta näkökulmasta: kilapailukiellon ja salassapitovelvollisuuden perusoikeudellisen elementin sekä kilpailukieltosopimuksen ja salassapitosopimuksen perusoikeudellisen elementin näkökulmasta.

Jälkimmäisestä aloittaen kilpailukieltosopimus rajoittaa ennen kaikkea työntekijän mahdollisuuksia hankkia toimeentulonsa valitsemallaan työllä, ammatilla tai elinkeinolla, jotka on turvattu PL 18 §:ssä. Perusoikeudellista elementtiä vahvistaa omaisuudensuojaa koskeva PL 15 §, joka turvaa elinkeinovapautta suojatessaan omaisuuden, johon elinkeinonharjoittaminen perustetaan.⁵⁸⁷ Ottaen lisäksi huomioon, että kilpailukieltosopimuksessa voidaan sopia liikesalaisuuksien suojasta eli rajoittaa näiltä osin työntekijän sananvapautta (PL 12 §), sillä on kieltämättä vahvempi perusoikeudellinen elementti kuin salassapitosopimuksella, joka rajoittaa ”ainoastaan” työntekijän sananvapautta liikesalaisuuksien osalta.

Mikäli taas puhutaan kilpailukiellosta ja salassapitovelvollisuudesta, rajoittaa jälkimmäinen ennen kaikkea työntekijän sananvapautta. Osaltaan se rajoittaa myös työntekijän elinkeinovapautta estäessään häntä käyttämästä elinkeinotoiminnassaan hyväkseen työnantajan liikesalaisuuksia,⁵⁸⁸ joiden takana hän saattaa olla joko osaksi tai kokonaan. Näin ollen ne muodostavat osan hänen ammattiosaamistaan.⁵⁸⁹ Kilpailukiello puolestaan rajoittaa työntekijän mahdollisuuksia harjoittaa kilpailevaa toimintaa työnantajan kanssa. Tosin vain rajoitetusti, sillä työntekijä voi harjoittaa vapaasti elinkeinotoimintaa, kunhan se ei hyvän tavan vastaisesti kilpaile työnantajan toiminnan kanssa. Tästä näkökulmasta katsottuna ja mikäli puhutaan puhtaasti kilpailukiellosta ja salassapitovelvollisuudesta, omaa jälkimmäinen mahdollisesti vahvemman perusoikeudellisen elementin kuin edellinen.⁵⁹⁰

5.2.4 Salassapitosopimusten tulkintaan liittyviä kysymyksiä

5.2.4.1 Liikesalaisuuksien suoja työsuhteen päättyessä työnantajasta johtuvasta syystä

Työsuhte voi päättyä työnantajasta johtuvasta syystä. Tämä on otettu huomioon TSL 3:5.4:ssa, jonka mukaan kilpailukieltosopimus ei sido työntekijää tässä

587 Ks. myös *Länsineva* 2011, s. 557: Omaisuudensuoja tarkoituksena on suojata ensi sijassa ihmisyyksilöitä. Sen tavoitteena on turvata ja edistää yksilöiden taloudellista vapautta ja itsemääräämisoikeutta sekä suojata yksilöiden oikeuksia ja odotuksia varallisuus oikeuksien ja -suhteiden riittävästä pysyvyydestä ja ennakoitavuudesta.

588 Ks. *Hemmo* 2007 I, s. 61: Sananvapaudella ja elinkeinovapaudella saattaa olla vaikutusta salassapitoa ja kilpailunrajoitusta koskevien sopimusehtojen soveltamiseen.

589 Ks. *Vapaavuori* 2019, s. 608: Työntekijä luo työsuhteessa työnantajalta saamiensa liikesalaisuuksien lisäksi usein nimenomaan itse uusia, työnantajalle sittemmin kuuluvia liikesalaisuuksia. Näin ollen salassapitovelvoitetta ei tule kytkeä pelkästään työnantajan luovuttamaan luottamukselliseen tietoon.

590 Ks. myös *HE 49/2018 vp*, s. 135.

tilanteessa. Tämä tarkoittaa, että samalla raukeaa myös työntekijän salassapito-velvollisuus, mikäli kilpailukieltosopimuksessa on sovittu työnantajan liikesalaisuuksien suojasta.⁵⁹¹ Mutta mikäli liikesalaisuuksien suojasta on sovittu salassapitosopimuksessa, asia ei ole niin yksiselitteinen. Kyseen ollessa sopimusvapauden nojalla solmitusta sopimuksesta, johon sovelletaan oikeustoimilakia, lähtökohta on sopimuksen sitovuus. Mutta onko työntekijöitä kohtaan oikeudenmukaista, että he voivat joutua kohdelluksi eri tavalla sen johdosta, että samasta asiasta on sovittu eri nimikkeillä kulkevien sopimusten alla. Työnantajan on toki kohdeltava TSL 2:2:n⁵⁹² mukaan työntekijöitä tasapuolisesti, jollei siitä poikkeaminen ole työntekijöiden tehtävät ja asema huomioon ottaen perusteltua. Säännös ei kuitenkaan estä sitä, eikä eri asemissa olevia henkilöitä voitaisi kohdella eri tavalla, kuten ei sitäkään, eikä käytäntö saattaisi vaihdella työpaikkakohtaisesti. Samoin on OikTL 36 §:n kohdalla, jonka nojalla kohtuutonta sopimusehtoa voidaan sovitella tai jättää se huomioon ottamatta.⁵⁹³ Tämä ei kuitenkaan itsessään estä työntekijöiden eriarvoista kohtelua.

Mielestäni salassapitosopimukset tulisi rinnastaa kilpailukieltosopimuksiin, mikäli työsuhde päättyy työnantajasta johtuvasta syystä. Näin on tehtykin, kuten tuomiossa, HHO 11.5.1999 S 98/1116: Työsopimuksessa oli sovittu kilpailukiellosta ja salassapidosta. Työntekijä purki työsuhteen palkanmaksun viivästymisen vuoksi. Kyseessä katsottiin olleen työnantajasta johtuva syy, joten kilpailukiellotoehto ei sitonut työntekijää. Salassapitoa koskevasta ehdosta todettiin, että se oli tarkoitettu olemaan voimassa myös työsuhteen päätyttyä ja jatkettiin, että työsopimuslain 15 §:ssä säädetyn salassapitovelvollisuuden⁵⁹⁴ nojalla työntekijä on velvollinen vaikenemaan sopimussuhteen aikana työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksista. Koska työntekijän velvollisuudesta olla paljastamatta työnantajan liike- ja ammattisalaisuutta sopimuksen keston aikana on säädetty työntekijää sitovasti jo työsopimuslaissa ja koska kilpailuehto tulee käyttöön vasta työsuhteen lakattua, hovioikeus katsoi, että salassapitovelvollisuusehto oli tosiasiallisesti

591 Ks. myös *HE 157/2000 vp*, s. 83 ja *Koskinen 2004*, s. 16: Jos koeaikapurulle ei ilmoiteta mitään syytä edes työntekijän sitä pyytäessä (perusteena vain koeaika), kohtuullinen ratkaisu olisi se, että kilpailukieltosopimus ei sido.

592 30.12.2014/1331

593 Tai määrätä koko sopimus raukeamaan, jos ehto on sellainen, että sopimuksen jääminen voimaan muilta osin muuttumattomana ei ole ehdon sovittelun vuoksi kohtuullista.

594 Työnantajan liike- ja ammattisalaisuuksia, jotka työntekijälle on uskottu tai hän muuten on saanut tietoonsa, työntekijä ei saa sopimussuhteen aikana käyttää hyödykseen tai ilmaista muille. Kilpailukieltota koski VTSL 16.1 §: Työntekijä ei saa työnantajan luvatta tehdä toiselle sellaista työtä tai harjoittaa muutoinkaan sellaista toimintaa, joka työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastaisena kilpailutekona ilmeisesti vahingoittaa työnantajaa.

tarkoitettu VTSL 16 a §:n tarkoittamaksi kilpailuehdoksi, joten ehtoa on arvioitava kilpailukieltota koskevien säännösten mukaan.⁵⁹⁵

5.2.4.2 Työntekijän panos liikesalaisuudessa

Työntekijä ei pelkästään saa työtehtäviä suorittaessaan työnantajan liikesalaisuuksia haltuunsa, vaan usein myös jatkokehittää niitä sekä luo täysin uusia keksintöjä.⁵⁹⁶ Tämä on osaltaan otettu huomioon työsuhdekeksintölain⁵⁹⁷ 4 §:ssä,⁵⁹⁸ jonka mukaan työnantajalla on oikeus työntekijän keksintöihin muun muassa silloin, kun keksintö on syntynyt työtehtävien täyttämiseksi tapahtuvan toiminnan tuloksena tai olennaisesti käyttämällä hyväksi työnantajan organisaatiossa saavutettuja kokemuksia.⁵⁹⁹ Toisaalta, kyse on samalla työntekijän ammattitaidosta, jota hän on hyödyntänyt keksinnön luomisessa ja joka on keksintöä työstettäessä lisääntynyt. Liikesalaisuudesta on siten kehittämisprosessin myötä muodostunut osa työntekijän omaa ammattiosaamista, jonka käyttöä salassapitosopimuksessa ei voida kieltää. Jokaisella on oikeus hyödyntää toiminnassaan sitä ammattitaitoa, jonka hän on työssään hankkinut. Tämä on otettu huomioon työsuhdekeksintölain 8.2 §:ssä, jonka mukaan työnantajan ja työntekijän välinen sopimus, joka rajoittaa viimeksi mainitun oikeutta määrätä keksinnöstä, joka tehdään enemmän kuin vuosi työsuhteen päättymisen jälkeen, on mitätön. Ajalliselta ulottuvuudeltaan työsuhdekeksintöä koskeva sopimus on rinnastettavissa TSL 3:5:ssä säädettyyn kilpailukieltosopimukseen, joka voidaan työsuhteen jälkeistä aikaa koskien solmia korkeintaan yhdeksi vuodeksi.

Tulisiko siis salassapitosopimuksia kohdella eri tavalla tällaisessa tilanteessa? Mielestäni ei, vaan ne tulisi rinnastaa tulkinnallisesti ja soveltuvien osin kilpailukieltosopimuksiin,⁶⁰⁰ unohtamatta työntekijälle maksettavaa kohtuullista

595 Ks. myös KKO:2003:19 (Ehto koski liikesalaisuuksien piiriin kuuluvia tietoja. Ehtoa ei pidetty salassapito-, vaan kilpailukieltosopimuksena, jonka tekeminen edellytti työsuhteeseen liittyvää erityisen painavaa syytä.), KKO:2005:50: (Työntekijä allekirjoitti työsuhteen yhteydessä ”edustusten siirtymis- ja salassapitosopimukseksi” nimetyn asiakirjan. Sopimuksen tarkoituksena oli varmistaa, ettei työntekijä käytä väärin häntä kohtaan osoitettua luottamusta tai hänelle uskottuja liikesalaisuuksia. Sopimus katsottiin luonteeltaan kilpailukieltosopimukseksi ja siihen oli sovellettava työsuhtelaki.) ja KKO:2019:28 (Koulutuskustannusten korvaamista koskeva ehto ei ollut kilpailukieltosopimus.).

596 Ks. Siegman 2000, s. 462: Yrityksien on katsottu olevan yhä riippuvaisempia työntekijöiden tietotaidosta.

597 Laki oikeudesta työntekijän tekemiin keksintöihin (29.12.1967/656).

598 15.12.2000/1078.

599 Vrt. tekijänoikeuslain 40 b § (22.5.2015/607): ”Jos tietokoneohjelma ja siihen välittömästi liittyvä teos on luotu täytettäessä työsuhteesta johtuvia työtehtäviä, tekijänoikeus tietokoneohjelmaan ja teokseen siirtyy työnantajalle. Tekijänoikeudesta työsuhteesta ks. Koivumäki – Häkkänen, s. 353-355. Ks. myös Smith – Thomas, s. 176-178 ja KKO:1996:43.

600 Ks. myös *Turner and Others v Commonwealth and British Minerals Ltd*: ”In most employer and employee situations no further or specific consideration is paid in order to gain the employees agreement to be bound by a restrictive covenant, and it does seem to me that in considering the interests of the parties it is a legitimate factor to take into account that the employees were being paid something extra for the covenant they agreed to sign but that fact does not relieve the company of the necessity of justifying the restraint ...can also legitimately pray in aid the fact that these employees’ were well advised by lawyers, and that there was no inequality of bargaining position but again that does not relieve the company from its obligation to justify the restraint.”

korvausta, kuten työsuhdekeksintölain 7 §:ssä todetaan: “Milloin työnantaja 4 §:n mukaan tai muulla perusteella saa oikeuden työntekijän tekemään keksintöön, työntekijällä on, vaikka ennen keksinnön syntymistä olisi toisin sovittu, oikeus saada siitä työnantajalta kohtuullinen korvaus.”

5.2.4.3 Työsuhteen määräaikaisuus ja salassapitosopimusten kesto

Koskinen on huomauttanut, että työsuhteen määräaikaisuudella voi olla merkitystä arvioitaessa kilpailukieltosopimuksen sallittua pituutta.⁶⁰¹ Hän viittaa tuomioon, HHO 29.11.1989 S 89/234: Työntekijä oli ollut työnantajan palveluksessa yhdeksi vuodeksi tehdyn määräaikaisen työsuhteen nojalla 30.12.1985-29.8.1986. Työsuhteen oli otettu kaksi vuotta kestävä kilpailukieltosopimus koskeva ehto. Hovioikeus katsoi, ottaen huomioon työntekijän aikaisemman työkokemuksen alalla sekä työsuhteen sovitun ja todellisen kestoajan, ehdon rajoittavan kohtuuttomasti hänen toimintavapautta siltä osin kuin siinä määrätty sovittua työsuhteen kestoaikaa pidemmästä kilpailukiellosta. OikTL 38 §:n nojalla katsottiin, ettei ehto sitonut työntekijää kuin yhden vuoden työsuhteen päättymisestä.⁶⁰²

Mielestäni myös salassapitosopimusten kohtuullista pituutta arvioitaessa tulisi ottaa huomioon työsuhteen määräaikaisuus. Näin jo syystä, että on epätodennäköistä, että lyhyehkössä työsuhteessa työntekijälle luovutettaisiin merkityksellisiä liikesalaisuuksia. Salassa pidettävä tieto ei myöskään edusta välttämättä suurta teknistä innovaatiota, vaan kyse on usein varsin pienistä, kuten valmistusprosessiin liittyvistä oivalluksista, joita koskeva tieto on yrityksessä laajan piirin tiedossa.⁶⁰³ Yleensä myös suurin riski liikesalaisuuksien oikeudettomalle käytölle on heti työsuhteen päättymisen jälkeen. Näin on varsinkin nopeasti muuttuvilla tekniikan aloilla, joissa salassa pidettävä tieto vanhenee nopeasti.⁶⁰⁴ Tästä seuraa, että kilpailukieltosopimuksessa sovittu liikesalaisuuksien suoja riittää useimmissa tapauksissa turvaamaan työnantajan intressit tarvittavalla tavalla, eikä tarvetta koko salassapitosopimukselle edes ole. Vapaavuori onkin todennut, että koska työntekijöillä on vahva lakisääteinen liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite työsuhteen kestäessä ja koska työnantaja voi direktio-oikeuden nojalla ohjeistaa työntekijää tarkemmin liikesalaisuuksien suojaamisessa, Suomessa ei

601 Koskinen 2004, s. 5. Ks. myös Bruun 1/1988, s 74 ja 77-78; Eskelinen, s. 33-34 ja Ylitepsa – Jalkanen 2019:46, s. 58-59.

602 Ks. myös KKO:1985 II 171: Työsuhteen oli sovittu kaksi vuotta kestävästä kilpailukiellosta ja sopimuksista. Ehdon ei katsottu rajoittaneen kohtuuttomasti työntekijän toimintavapautta.

603 Ahtela 18/2018, s. 44.

604 Ks. Ylitepsa – Jalkanen 2019:46, s. 45. Ks. myös Ahtela 18/2018, s. 15: Tieto teknologian muutosten myötä vanhenee yhä nopeammin.

ole ylipäättään välttämättä tarpeen tehdä työntekijän kanssa salassapitosopimusta tai -sitoumusta.⁶⁰⁵

5.2.5 Onko salassapitosopimuksista tarpeellista ottaa oma säännös työsuhtelakiin

Työ- ja elinkeinoministeriön asettama kolmikantainen työryhmä on selvittänyt kilpailukiello- ja salassapitosopimusten asemaa. Salassapitosopimusten osalta vallitsevassa oikeustilassa ei nähty mitään ongelmaa, vaikka niiden käytön todettiin olevan laajamittaista.⁶⁰⁶ Kilpailukieltosopimusten osalta sen sijaan päädyttiin esittämään merkittäviä muutoksia voimassa olevaan työsuhtelakiin. Tavoitteena on kiristää ja ajantasaistaa kilpailukieltosopimuksia koskevaa sääntelyä sekä vähentää kilpailukieltosopimusten käyttöä muun muassa vahvistamalla työntekijöiden asemaa ja varmistamalla työvoiman vapaa liikkuvuus.⁶⁰⁷

Hallitus on antanut selvityksen pohjalta esityksen, jossa ehdotetaan muutoksia muun muassa kilpailukiellon ajalta maksettavaa korvausta koskien.⁶⁰⁸ Toteutessaan muutosehdotukset ovat omiaan vähentämään kilpailukieltosopimusten käyttöä, mutta yhtäläillä lisäämään työnantajien halukkuutta salassapitosopimusten tekemiseen. Ottaen huomioon, että kilpailukieltosopimuksen solmimisen keskeinen elementti on ollut työnantajan liikesalaisuuksien turvaaminen, vaarana lisäksi on, että kilpailukieltosopimuksia rasittavat ongelmat eivät pelkästään siirry salassapitosopimusten taholle, vaan korostuvat. Varsinkin, koska salassapitosopimukset eivät ole, kuten Vapaavuori on huomauttanut, työsuhteessa niin ”puhdasverisiä” kuin liikesuhteissa, sillä niissä on muun muassa kilpailukiello-, rekrytointikiello-, immateriaalioikeus- ja sivutyöehtoja sekä sähköpostia että työnantajan omaisuuden ja sen käyttöön liittyviä ehtoja.⁶⁰⁹

605 Vapaavuori 2019, s. 87, 459 ja 590-591. Ks. myös HE 49/2018 vp, s. 33: ”Työsuhteessa salassapitovelvollisuus on lakisääteisesti vahva, ja työnantaja voi direktio-oikeuden nojalla antaa työntekijälle tarkempia ohjeita ja määräyksiä työsuhteen aikana noudatettavasta salassapidosta. Tämän vuoksi salassapitosopimuksella ei ole vastaavaa merkitystä työsuhteessa kuin liikesuhteessa.”

606 Ks. Ahtela 18/2018, s. 67. Ks. myös YTN ry 2007, s. 24: Liikesuhteeseen verrattuna salassapitosopimukset ovat työsuhteessa usein hyvin pitkäaikaisia ja ehdot sanamuodoltaan väljemmin laadittuja.

607 Ks. Ahtela 18/2018, s. 24-25; Ylitepsa – Jalkanen 2019:46, s. 40 ja 71; TE-tiedote 16.11.2017; TE-tiedote 12.6.2018; TE-tiedote 27.9.2018; TE-tiedote 14.8.2019 ja TE-tiedote 14.10.2019.

608 HE 222/2020 vp, s. 31 ja 44-45: TSL 5:3.3: Jos rajoitusajaksi on sovittu enintään kuusi kuukautta, työnantajan on maksettava työntekijälle rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 40 prosenttia työntekijän palkasta. Jos rajoitusajaksi on sovittu yli kuusi kuukautta, on työntekijälle maksettava rajoitusajalta korvaus, joka vastaa 60 prosenttia työntekijän palkasta. Rajoitusajaksi voidaan sopia enintään yksi vuosi työsuhteen päättymisestä.

609 Vapaavuori 2019, s. 591. Ks. myös Ahtela 18/2018, s. 44-45 (Kilpailukieltosopimus ja salassapitosopimus kytkeytyvät toisiinsa niin, että salassapitosopimuksessa määritetään se tieto, jonka pääsy kilpailijan käsiin halutaan estää kilpailukieltosopimuksella.) ja IHO 8.2.2019 nro 67, S 18/384: Mikäli sovitaan vain kilpailukiellosta, riittää kilpailukieltosopimus, mikäli liikesalaisuuksista, riittää salassapitosopimus; salassapitosopimus ja kilpailukieltosopimus voivat olla myös samaan aikaan päteviä, sillä salassapitosopimuksella on muitakin suojeltavia intressejä kuin ne, joita kilpailukiellolla suojataan.

Salassapitosopimusten säatelemättömyys on omiaan heijastumaan tulkinnallisena hajanaisuutena ja sen myötä työntekijöiden eriarvoisena kohteluna. Muutoinkin työsuhde eroaa liikesuhteesta (ja muista oikeudellisista suhteista) siinä määrin, ettei työsuhteessa ja liikesuhteessa solmittuja salassapitosopimuksia ole perusteltua tulkita samalta pohjalta. Mielestäni salassapitosopimukset tulisi ottaa erikseen huomioon työsopimuslaissa vastaavalla tavalla kuin kilpailukieltosopimukset on otettu. Myös palkansaajajärjestöt ovat nostaneet asian esille ja esittäneet, että TSL 3:4.1:a muutettaisiin siten, että siinä otetaan huomioon salassapidosta sopimisen mahdollisuus esimerkiksi säätämällä: “Työntekijä ei saa työsuhteen kestäessä oikeudettomasti käyttää hyödykseen tai ilmaista muille työnantajan liikesalaisuuksia. Jos työntekijä on saanut tiedot oikeudettomasti tai siitä on erikseen työnantajan ja työntekijän välillä sovittu, kiello jatkuu myös työsuhteen päättymisen jälkeen.”⁶¹⁰

Ottaen huomioon, että nykyiselläänkään mikään ei estä työnantajaa ja työntekijää sopimasta työsuhteen jälkeisestä liikesalaisuuksien suojasta, mainittu lisäys ei muuttaisi vallitsevaa oikeustilaa millään tavalla. Muutoinkaan oikeudettomasti hankittujen tietojen suojasta ja liikesalaisuuksien sopimisen mahdollisuudesta ei tulisi mielestäni säätää samassa virkkeessä, koska kyseessä on kaksi eri asiaa. Selkeintä olisi ottaa salassapitosopimusten työoikeudellinen status huomioon omassa lainkohdssa, jossa säädettäisiin niiden tekemisen ehdoista ja kestosta. Tässä yhteydessä tulee ottaa huomioon muu liikesalaisuuksiin liittyvä lainsäädäntö, kuten työsuhdekeksintölain 8.2 §, jossa sopimuksen takarajaksi on asetettu yksi vuosi työsuhteen päättymisestä. Vuoden mittaista salassapitovelvollisuutta on myös esitetty tavoiteltavaksi.⁶¹¹ Salassapidon kesto ja kohtuullinen korvaus voisi esimerkiksi olla porrastettu ottaen huomioon niin liikesalaisuuden luonne kuin työntekijän henkilökohtainen panos sen luomisessa että muut työsuhteeseen liittyvät seikat siten, että enimmäisrajana olisi maksimissaan kaksi vuotta. Tämä kävisi yhteen RL 30:5:n kanssa.⁶¹² Mitä salassapitosopimuksen tekemisen edellytyksiin tulee, en katso, että sen solmimiselle tulee asettaa yhtä tiukat kriteerit kuin kilpailukieltosopimuksen. Mielestäni riittää, että liikesalaisuuksien suojalle on työsuhteesta johtuvaa perusteltua tarvetta.

610 Ks. *Ahtela* 18/2018, s. 48.

611 Ks. *YTN ry* 2007, s. 24.

612 Ks. myös *Ollila A.*, DL 5/2017, s. 768 ja *Vapaavuori* 2019, s. 483–488: Hän toteaa, että salassapitosopimukset ovat lähtökohtaisesti vanhentumislain alaisia. Epäselvää on, sovelletaanko salassapitovelvollisuuksiin yleistä kolmen vuoden vai kymmenen vuoden vanhentumisaikaa. Hän esittää, että salassapitovelvollisuus vanhenee kymmenessä vuodessa, jollei vanhentumisaikaa ole sitä ennen katkaistu.

6. PÄÄTELMÄT

Tutkimukseni tarkoitus oli ensinnäkin selvittää TSL 3:1:n toisen virkkeen sisältö, ajallinen ulottuvuus ja itsenäiset oikeusvaikutukset sekä säännöksen suhde työ-sopimukseen sisältyvään lojaalisuusvelvollisuuteen kuten myös lojaliteettiperiaatteen merkitys työ sopimustasolla. Ilmeni, että lojalitettiperiaatteella on merkitystä lähinnä arvioitaessa työnantajan menettelyä. Oikeuskäytännössä sen on katsottu ennen kaikkea edellyttävän, että työntekijän meneteltyä velvoitteidensa vastaisesti työnantajan tulee turvautua käytettävissä olevista keinoista lievimpään mahdolliseen. Toisin sanoen ensisijaisesti huomautukseen tai varoitukseen. Työsuhteen päättäminen tulee kysymykseen vasta viimeisenä keinona.⁶¹³

Toinen tutkimuskysymys oli selvittää, miten perusoikeuksiin liittyvä kansainvälinen ja kansallinen sääntely on vaikuttanut tai voisi vaikuttaa lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön.

Kolmas kysymys oli, kuinka lojaalisuusvelvollisuuden työ sopimuksellisen ja työ lain säädännöllisen tason sekä työntekijän perus- ja ihmisoikeudellisen normiston väliset jännitteet saadaan sovitettua yhteen.

6.1 TSL 3:1:n TOISEN VIRKKEEN SISÄLTÖ, AJALLINEN ULOTTUVUUS JA ITSENÄISET OIKEUSVAIKUTUKSET

6.1.1 TSL 3:1:n toinen virke oikeusvaikutuksiltaan itsenäisenä säännöksenä

Työntekijän lojaalisuusvelvollisuutta ilmentää lainsäädännöllisellä tasolla TSL 3:1:n toinen virke. Virke on kirjoitettu tulkinnallisesti erittäin avoimeen muotoon, joten sillä ei ole juuri katsottu olevan itsenäisiä oikeusvaikutuksia. Tätä näkemystä kuvaa tuomio, TT:2013-55: Linja-auton kuljettaja oli toiminut useamman otteeseen rahojen tilittämistä koskevien ohjeiden vastaisesti, mistä häntä oli huomautettu. Hän ei ollut myöskään noudattanut hänelle erikseen annettua määräystä rahojen tilittämisestä, mikä johti työsuhteen purkamiseen. Työtuomioistuimien totesi, että TSL 3:1:n mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja antaa toimivaltansa mukaisesti työn suorittamisesta. Muun ohella työntekijän epärehellisyys ja siitä seuraava luottamus pula voivat olla perusteena työsuhteen päättämiseen irtisanomalla tai

⁶¹³ Ks. jakso 2.1.6.

purkamalla. Työntekijän rehellisyys työnantajaansa kohtaan korostuu tehtävissä, joissa luottamuksella on keskeinen merkitys. Rahastuksesta huolehtiva ja hallussaan olevasta lippukassasta tilitysvelvollinen linja-autonkuljettaja on tällaisessa erityistä luottamusta edellyttävässä asemassa. Työntekijän katsottiin tietoisesti ja vakavalla tavalla laiminlyöneen työtehtäviensä täyttämisen, joten työsuhteen purkaminen oli oikeutettu.⁶¹⁴

Työtuomioistuin viittasi TSL 3:1:n ensimmäiseen virkkeeseen, jossa on säädetty työnantajan työnjohto- ja valvontaoikeudesta sekä työntekijän huolellisuusvelvollisuudesta. Työntekijä oli kieltämättä menetellyt vastoin työnjohtokäskyä ja sitä myöten vastoin TSL 3:1:n ensimmäistä virkettä. Mutta kuinka vakavalla tavalla, tässä astuu kuvaan TSL 3:1:n toinen virke, joka tapauksessa ohitettiin, vaikka kyse oli juuri työntekijän moitittavan käyttäytymisen arvioimisesta ja luottamuspuhlasta.⁶¹⁵ TSL 3:1:n ensimmäisen virkkeen nojalla voidaan kyllä todeta työntekijän jättäneen täyttämättä huolellisesti työnjohtomääräyksiä. Mutta onko hän menettänyt asemaansa nähden niin vakavasti, että työsuhteen päättämiselle on peruste, tämän arviointi tulee suorittaa TSL 3:1:n toisen virkkeen nojalla.

Ylipäätään, kun kyse on tahallisesta työnjohtokäskyn noudattamatta jättämisestä, kysymys on viime kädessä siitä, kuinka vakavalla tavalla työntekijä on tässä menetellyt eli työntekijän käyttäytymisen arvioinnista.⁶¹⁶ TSL 3:1:n ensimmäinen ja toinen virke muodostavatkin useimmiten kokonaisuuden, toisen virkkeen yleensä täydentäessä ensimmäistä virkettä. Siinä missä TSL 3:1:n ensimmäinen virke tarvitsee tavallisesti TSL 3:1:n toisen virkkeen tuekseen, jälkimmäinen ei kaipaa edellistä. Työntekijä voi menetellä lojaalisuusvelvollisuuden vastaisesti, vaikka noudattaisi huolellisesti työnjohtomääräyksiä.

Katson, että TSL 3:1:n toinen virke soveltuu sellaisenaan ennen kaikkea tilanteisiin, joissa on kysymys työntekijän käyttäytymisen arvioinnista ja jota mikään toinen normi ei kata.⁶¹⁷ Tämän ohella säännös voi päteä toisen normin, kuten

614 Muita vastaavia tapauksia esim. TT:2002-78, TT:2012-135, TT:2013-165, TT:2013-166, TT:2014-15 ja TT:2018-109. Työntekijän väkivaltaisesta käyttäytymisestä esim. HHO 1.11.1978 V 1978/479, HHO 31.12.1980 S 1980/505, HHO 1.6.1983 S 1982/639, HHO 21.1.1987 S 1986/915, IHO 14.5.1981 V 1979/361, IHO 5.2.1987 S 86/508, IHO 25.4.1991 S 90/598, KouHO 7.4.1982 S 81/201, KouHO 3.10.1984 S 82/372, KouHO 9.10.1985 S 84/320, KouHO 15.2.1989 S 88/306, VHO 29.11.1984 S 84/403, VHO 2.6.1988 S 87/581 ja VHO 25.5.1989 S 88/634.

615 Vastaavia luottamuspuhlaa koskevia tapauksia esim. KKO:1999:83, KKO:2010:60, KKO:2012:89, KKO:2020:74, TT:1970-19, TT:1982-95, TT:1983-180, TT:1986-149, TT:1992-145, TT:1998-13, TT:1999-46, TT:1999-57, TT:2000-40, TT:2002-16, TT:2004-113, TT:2012-141, TT:2015-17, TT:2016-64, TT:2018-79, HHO 10.12.1996 S 96/120, HHO 6.11.2003 S 03/1517, HHO 8.2.2005 S 04/210, HHO 29.3.2007 S 05/1439, HHO 31.5.2007 S 05/3427, HHO 6.5.2015 S 14/689, IHO 4.2.1999 S 98/196, IHO 30.10.2014 S 14/483, RHO 18.11.1992 S 92/358, THO 16.2.2005 S 04/1911, THO 30.6.2006 S 05/235, THO 10.12.2008 S 07/1988, THO 9.4.2009 S 08/708, VHO 19.10.1999 S 99/4, VHO 17.2.2004 S 03/845 ja VHO 2.9.2014 S 13/867.

616 Työnjohtokäskyn noudattamattajättämiseen liittyviä tapauksia esim. KKO:1990:152, TT:1970-11, TT:1970-18, TT:1972-9, TT:1977-103, TT:1979-39, TT:1983-112, TT:1985-52, TT:1987-90, TT:1995-24, TT:2006-13, TT:2014-88, TT:2014-104 ja TT:2015-85.

617 Näitä tilanteita olen käynyt lävitse artikkelissa *Ollila A., DL 3/2918, s. 347-388*. Ks. myös KKO:1992:111, KKO:2008:50, TT:1974-34 ja TT:1979-72 ja TT 2018:95.

työsopimusehdon, TSL 3:3:n tai TSL 3:4:n, rinnalla niitä täydentäen.⁶¹⁸ Tässä mielessä TSL 3:1:n toinen virke voidaan myös mieltää periaatteena eli lainsoveltajaa ohjaavana tulkintasääntönä, joka toimii muiden tapaukseen soveltuvien normien taustalla. Säännöksellä on mielestäni tulkintaohjeenakin oma itsenäinen oikeusvaikutuksensa kulloinkin ratkaistavana olevassa työriidassa.

6.1.1.1 TSL 3:1:n toinen virke ja työsopimukseen perustuva lojaalisuusvelvollisuus työntekijän sananvapauden rajoitusperusteena

TSL 3:1:n toista virkettä voidaan soveltaa sellaisenaan esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä on anastanut työnantajan omaisuutta tai johtanut häntä tietoisesti harhaan tai muutoin menetellyt vastoin työsopimuksesta seuraavia velvoitteitaan. Sen sijaan työntekijän sananvapauden rajoituksia ei voida mielestäni perustaa yksinomaan kyseiseen lainkohtaan. Näin syystä, että TSL 3:1:n toinen virke ei avoimeen muotoon kirjoitettuna täytä perusoikeuksien yleisiin rajoitusedellytyksiin lukeutuvaa täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimusta.

Lain ohella lojaalisuusvelvollisuus perustuu työsopimukseen. Työsopimukseen sisältyvänä ja sopimusvapauden piiriin kuuluvana lojaalisuusvelvollisuus rajoittaa työntekijän sananvapautta. Työntekijän voidaan katsoa suostuneen tiettyihin työsuhteesta seuraaviin sananvapauden rajoituksiin työsopimuksen tehdessään.⁶¹⁹ Yleisesti tämä tarkoittaa, että työntekijällä ei ole ilman työnantajan lupaa oikeutta kertoa työpaikan sisäisistä ja luottamuksellisista asioista ulkopuolisille henkilöille. Mitä muita rajoituksia työsopimuksesta seuraa työntekijän sananvapaudelle, tämä tulee selvittää tapauskohtaisesti työsopimuksen ja muiden työsuhteeseen liittyvien seikkojen pohjalta.⁶²⁰

6.1.2 Lojaalisuusvelvollisuuden ajallinen ulottuvuus ja työsopimusneuvottelut

Lojaalisuusvelvollisuus sitoo työntekijää työsopimuksen solmimisesta työsuhteen päättymiseen saakka.⁶²¹ Olen katsonut, että tietyissä tilanteissa velvollisuuden vaikutukset voivat ulottua työsopimusneuvotteluihin. Näin on esimerkiksi silloin, kun työntekijä käyttää oikeudettomasti hyväkseen työnantajan luottamuksellisia

618 Aiheesta tarkemmin ks. *Ollila A.*, DL 3/2018, s. 371-374.

619 Ks. *Yam Seng Pte Ltd v International Trade Corporation Ltd*, kohdat 147-153, joissa *Leggat J.* listaa syyt englantilaisten haluttomuuteen tunnustaa lojaliteettiperiaate oikeusperiaatteeksi ja kysyy, onko lojaliteetin varjolla oikeudenmukaista puuttua osapuolten sopimusvapauteen. Aiheeseen liittyen ks. *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 911-915.

620 Ks. myös *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 134-135 ja 136.

621 Toisin kuin TSL 3:4:ssä säädetty salassapitovelvollisuus, joka jatkuu työsuhteen päättymisen jälkeen, mikäli työntekijä on työnantajan liikesalaisuuksia oikeudettomasti. – Mainittakoon, että sananmuodon mukaan TSL 3:4 ei kata työsopimussuhdetta, joskin lojaalisuusvelvollisuuden välityksellä salassapitovelvollisuus ulottuu työsopimussuhteeseen. Ks. *Ollila A.*, DL 5/2017, s. 766-768.

tietoja, jotka on saanut haltuunsa työsopimusneuvottelujen aikana, työsopimuksen solmimisen jälkeen. Näin syystä, että lojaalisuusvelvollisuus sitoo häntä työsopimuksen solmimisen jälkeen, joten hän menettelee velvollisuuden vastaisesti, vaikka on saanut tiedot haltuunsa ennen työsopimuksen solmimista.⁶²²

Kokonaan eri asia on, jos sopimusneuvotteluissa saatujen salassa pidettävien tietojen oikeudeton käyttö tapahtuu ennen työsopimuksen solmimista. Tällöin tekijä on työpaikanhakija, jota lojaalisuusvelvollisuus ei sido. Näin ollen hän ei voi menetellä sen vastaisesti.

Työpaikanhakijakaan ei voi käyttää vapaasti hyödykseen neuvotteluissa saamiaan luottamuksellisia tietoja hyväkseen. Hän ei saa esimerkiksi OikTL 33 §:n mukaan menetellä kunnianvastaisesti ja arvottomasti sopimusneuvotteluissa.⁶²³ Oma merkitys saattaa lisäksi olla neuvottelulohjaliteetilla, jollaisena lohjaliteettiperiaate ilmenee ennen sopimussuhteen syntymistä. Neuvottelulohjaliteetilla voi olla merkitystä muun muassa tilanteissa, joita OikTL 33 § ei sanamuodollisesti täysin kata. Tällöin se saattaa toimia OikTL 33 §:n rinnalla sitä täydentäen.

6.1.3 Lojaalisuusvelvollisuuden sisältö työsopimus- ja työsuhteessa

Lojaalisuusvelvollisuus vaihtelee sisällöltään sopimussuhteen eri vaiheissa. Käyn seuraavaksi lävitse, minkä sisältöisenä se on voimassa työsopimussuhteessa sekä lomautus-, vapaa- ja irtisanomisaikana.

6.1.3.1 Työsopimussuhde ja irtisanomisaika

Työntekijän oikeudet ja velvollisuudet eivät ole vielä työsopimussuhteessa täysimääräisesti voimassa, vaan ne tulevat voimaan vaiheittain. Myöskään lojaalisuusvelvollisuus ei velvoita työntekijää työsopimussuhteessa samalla tavalla kuin

622 Ks. Ollila A., DL 5/2917, s. 768-769.

623 Ks. myös KKO:2019:76 (Työnantaja ja työntekijä olivat tehneet työnantajan aloitteesta sopimuksen, jonka mukaan työntekijä irtisanoi työsopimuksen. Työntekijä oli allekirjoittanut sopimuksen noin kaksi tuntia kestäneen neuvottelutilaisuuden lopuksi. Työntekijälle ei ollut ennalta ilmoitettu, että tapaamisessa oli tarkoitus käsitellä hänen työsuhteensa päättämistä. Kun työntekijälle ei ollut varattu riittävää harkinta-aikaa eikä mahdollisuutta hankkia asiantuntevaa apua ennen sopimukseen sitoutumista, katsottiin, että sopimus oli tehty sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisena olisi kunnian vastaista ja arvotonta vedota sopimukseen.) ja KKO:2012:40, kohta 12: Työntekijöiden mahdollinen erehtyminen irtisanomisen edellytyksiin liittyvistä seikoista voi vaikuttaa sopimuksen tai sen ehtojen pysyvyyteen lähinnä vain, jos sopimus on tehty oikeustoimilain 33 §:n tarkoittamalla tavalla sellaisissa olosuhteissa, että niistä tietoisena olisi kunnianvastaista ja arvotonta vedota oikeustoimeen, taikka jos sopimusta kaikki olosuhteet huomioon ottaen olisi pidettävä oikeustoimilain 36 §:n nojalla kohtuuttomana. Oikeustoimilain 33 §:n soveltaminen edellyttää, että sopimukseen vetoavan osapuolen voidaan olettaa tienneen niistä seikoista, joiden vuoksi oikeustoimeen ryhtyminen on kunnianvastaista ja arvotonta. Tämä pätemättömyysperuste voi tulla sovellettavaksi esimerkiksi silloin, kun sopijapuoli on tiennyt sopimuksen syntyedellytyksiin ratkaisevasti vaikuttavasta seikasta, mutta on salannut sen toiselta sopijapuolelta. Sopimusosapuolten välinen epätasapaino voidaan ottaa yhtenä sopimuksentekiolosuhteena huomioon, kun arvioidaan sitä, onko toinen sopijapuoli menetellyt hylättävällä tavalla ja käyttänyt hyväkseen sopijakumppaniaan. Työnantajan toiminnan moitittavuutta voidaan siksi arvioida tavanoimaista ankarammin perustein myös irtisanomisen jälkeen tehdyissä työsuhteeseen liittyvissä sopimuksissa.

työsuhteessa. Lojaalisuusvelvollisuus voi lisäksi olla jakautunut työopimussuhteessa kahden työnantajan kesken esimerkiksi tilanteessa, jossa irtisanottu työntekijä on irtisanomisaikana solminut työopimuksen toisen työnantajan kanssa.⁶²⁴ Tällöin hänen tulee osoittaa lojaalisuutta kahdelle eri työnantajalle samaan aikaan, koska hän on yhtäältä työopimussuhteessa uuteen työnantajaansa ja toisaalta työsuhteessa irtisanomisajan päättymiseen saakka sen hetkiseen työnantajaansa.

Lojaalisuusvelvollisuus voi siis olla jakautunut kahden työnantajan kesken myös irtisanomisaikana. Näin ollen se ei voi velvoittaa työntekijää myöskään irtisanomisaikana vastaavalla tavalla kuin työsuhteessa muutoin. Työntekijän irtisanottuaan työnantaja on tavallaan osoittanut työntekijälle, ettei hänellä ole enää tarvetta tämän palveluksille. Tästä syystä irtisanomisaikana työntekijällä voidaan katsoa olevan oikeus erimerkiksi valmistella vapaammin oman elinkeinotoiminnan aloittamista kuin työsuhteessa muutoin. Työopimussuhteen ja irtisanomisajan⁶²⁵ välinen relaatio voitaneen karkeasti ilmaista siten, että mitä lähempänä työsuhteen alkaminen on, sitä vahvemaksi lojaalisuusvelvollisuus sitovuudeltaan käy ja mitä lähempänä työsuhteen päättyminen on, sitä heikomaksi sen sitovuus käy.⁶²⁶

6.1.3.2 Lomautusaika

Lomautusaika rinnastuu irtisanomisaikaan siinä mielessä, että työntekijän velvollisuudet ovat normaalisti voimassa työnteko- ja huolellisuusvelvollisuutta lukuun ottamatta. Työnteko- ja huolellisuusvelvollisuuden osalta lomautusaika rinnastuu työopimussuhteeseen. Molempiin se samaistuu siinä mielessä, että myöskään lomautuksen aikana lojaalisuusvelvollisuus ei sido työntekijää vastaavalla tavalla kuin työsuhteessa muutoin.⁶²⁷ Millaisena se on sisällöltään voimassa lomautuksen aikana, sitä koskien voidaan erottaa määräaikainen⁶²⁸ ja toistaiseksi tehty lomautus. Määräaikaisen lomautuksen aikana velvollisuus on rinnastettavissa irtisanomisaikana vallitsevaan lojaalisuuteen sillä erolla, että se velvoittaa työntekijää saman sisältöisenä koko määräaikaisen lomautuksen keston. Tämä tarkoittaa, että määräaikaisen lomautuksen aikana työntekijällä on vapaammat kädet toimia

624 Työntekijällä voi olla samaan aikaan myös useampia työnantajia, kuten päätoiminen ja sivutoiminen työnantaja tai useampia sivutoimisia.

625 Tässä tarkoituksessa voitaisi mahdollisesti puhua irtisanomissuhteesta – vastaavalla tavalla kuin työopimussuhteesta, ei työopimusajasta.

626 Ks. Ollila A., DL 5/2917, s. 773-775.

627 HE 157/2000 s. 85: Lomautuksen aikana lojaalisuusvelvollisuus on voimassa jossain määrin eri muotoisena ja vahvuisenana.

628 Määräaikaisen lomautuksen kesto on korkeintaan 90 päivää - mutta mikäli jo ennakolta tiedetään lomautuksen jatkuvan 90 päivän jälkeen muutamalla päivällä, voidaan sopia, että lomautus kestää yli 90 päivää.

oman elantonsa eteen lojaalisuusvelvollisuuden ja kilpailukiellon estämättä kuin työsuhteessa muutoin.⁶²⁹

Toistaiseksi tehtyyn lomautukseen ei liity laissa säädettyjä määräaikoja, vaan se voi kestää hyvinkin pitkään, jolloin puhutaan niin sanotusta roikkolomautuksesta. Toistaiseksi tehty lomautus on mahdollista jakaa ajallisesti kolmeen jaksoon ja tarkastella lojaalisuusvelvollisuutta suhteessa ajanjaksoihin. Jos lomautus kestää arviolta 90 päivää, lojaalisuusvelvollisuus on voimassa lävitse lomautusajan samanlaisena kuin määräaikaisessa lomautuksessa. Jos lomautus kestää yli 90 päivää, mutta alle 200 päivää, katson, että mitä pidemmälle lomautus etenee, sitä vapaammin työntekijä voi toimia lojaalisuusvelvollisuuden estämättä. Jos lomautus on kestänyt yli 200 päivää, ei lojaalisuusvelvollisuus mielestäni enää sido työntekijää. Työntekijähän voi irtisanoa työsopimuksen menettämättä irtisanomisajan palkkaansa, kun lomautus on kestänyt yhdenjaksoisesti 200 päivää (TSL 5:7.3).⁶³⁰

6.1.3.3 Vapaa-aika

Lojaalisuusvelvollisuuden ollessa voimassa lävitse työsuhteen ulottaa se vaikutuksensa työntekijän vapaa-aikaan. Työntekijän vapaa-ajalla tapahtunutta moitittavaa menettelyä on kuitenkin arvioitava lievemmin perustein kuin työajalla tapahtunutta.⁶³¹ Poikkeuksen muodostaa se, että jos työntekijä on työajan ulkopuolella tapahtuneella moitittavalla menettelyllä loukannut samalla työnantajan perustuslaissa suojattuja oikeuksia. Tällöin menettelyä voidaan arvioida ”tavanomaista ankarammin”. Olen tulkinut ”tavanomaista ankarammin” tarkoittavan, että menettelyä on mahdollista arvioida tällöin samoin kriteerein kuin työajalla tapahtunutta. Olen perustellut kantaani sillä, että tällöin työntekijä ei ole toiminut ainoastaan työsopimusveloitteidensa vastaisesti, vaan on myös loukannut työnantajan perustuslaissa ja kansainvälisissä ihmisoikeussopimuksissa turvattuja oikeuksia.

629 Ks. Ollila A., DL 5/2917, s. 770-772. Ks. myös Hietala et al. 2016, s. 300; Äimälä – Kärkkäinen, s. 349; TT:2012-48; TT:2014-113; TT:2014-114 ja KKO:1995:47: Lomautettu työntekijä oli tehnyt työnantajansa tarjouksen kanssa kilpailevan urakkatarjouksen ja saanut urakan suorittaakseen. Tekemällä omaan lukuunsa urakkatarjouksen työntekijä ei ollut pelkästään pyrkinyt ottamaan vastaan työsopimuslain 30 §:n 3 momentissa tarkoitettua muuta työtä vaan hänen menettelynsä oli ollut työsopimuslain 16 §:ssä tarkoitettu, työsuhteessa noudatettavan hyvän tavan vastainen kilpailuteko, joka oli ilmeisesti vahingoittanut työnantajaa. Työntekijän katsottiin menettellyllään törkeällä tavalla rikkoneen TSL 16 §:n 1 momentissa olevaa kieltoa, jonka johdosta työnantajalla oli syy purkaa työsopimus.

630 Ks. Ollila A., DL 5/2917, s. 772-773. Ks. myös Hietala et al. 2016, s. 327.

631 Ks. myös TT:1976-68 ja TT:1999-58: ”Teko oli lisäksi tapahtunut työpaikalla ja työaikana, missä oloissa ilmennyttilä vilpillisyyttä on arvioitu ankarasti.”

Jotta työnantaja voi puuttua työntekijän vapaa-ajalla tapahtuneeseen moitittavaan menettelyyn, tulee sillä olla yhteys työsuhteeseen.⁶³² Teon tulee lisäksi horjuttaa vakavalla tavalla työnantajan ja työntekijän välistä luottamussuhdetta, jotta työsuhteen päättäminen tulisi kyseeseen.⁶³³ Näin voi olla muun muassa silloin, kun työntekijä on varoituksesta huolimatta menetellyt toistuvasti vastoin lojaalisuusvelvollisuuttaan.

6.1.4 Lojaalisuusvelvollisuuden vaikutus väärinkäytöksestä ilmoittamiseen

Käyn alla lyhyesti lävitse, millainen merkitys lojaalisuusvelvollisuudella on, kun työnantajan organisaatiossa tapahtuneeseen väärinkäyttöökseen on ensinnäkin syyllistynyt työnantaja, toiseksi toinen työntekijä ja kolmanneksi työntekijä itse.

6.1.4.1 Työnantaja väärinkäytöksen takana

Lojaalisuusvelvollisuus, niin lakiin kuin työsopimukseen perustuvana, ei itsessään estä työntekijää ilmiantamasta työnantajansa tämän syyllistyttyä väärinkäyttöökseen. Se kuitenkin rajoittaa työntekijän toimintavapautta edellyttäessään, että hänen tulee turvautua lievimpään käytettävissä olevaan keinoon. Käytännössä tämä tarkoittaa, että ilmoittaessaan työnantajan organisaatiossa tapahtuneesta väärinkäytöksestä työntekijän tulee kääntyä asiassa ensisijaisesti työnantajan puoleen. Tällöin työnantajalla on mahdollisuus puuttua tilanteeseen organisaation sisäisesti ja välttää vahingoilta, joita tapauksen julkiseksi tuleminen saattaa tälle aiheuttaa.⁶³⁴ Mikäli työnantaja ei reagoi ilmoitukseen, työntekijä voi ilmoittaa väärinkäytöksestä sellaiselle ulkopuoliselle taholle, jolla on toimivalta asiassa eli lähinnä viranomaiselle. Mikäli tämäkään ei johda toimenpiteisiin, väärinkäytöksestä voidaan, mikäli yleinen etu sitä edellyttää, ilmoittaa julkisesti, kuten luovuttaa tiedot lehdistölle.

6.1.4.2 Työtoveri väärinkäytöksen takana

Työntekijä ei ole velvollinen ilmoittamaan yksistään TSL 3:1:n toisen virkkeen nojalla työnantajalle väärinkäytöksistä, joihin muut työntekijät ovat syyllistyneet.

632 Mikäli esimerkiksi ammatikseen autoa ajava henkilö tuomitaan ajokieltoon, on kiellolla yhteys työsuhteeseen, koska se vaikuttaa suoraan työntekijän kykyyn täyttää työsopimusvelvoitteet sovitun mukaisesti. Menettelyn vakavuuden ohella huomioon tulee muun muassa ottaa ajokiellon pituus ja se, voidaanko työntekijä sijoittaa toisiin tehtäviin ajokiellon ajaksi. Ks. TT:2001-64 ja IHO 22.9.1983 S 1982/259.

633 KKO:2020:74; Taloussihteeri oli tuomittu ehdolliseen vankeusrangaistukseen vapaa-aikanaan tekemästään törkeästä kavalluksesta, johon hän oli syyllistynyt toimiessaan luottamusasemassa ammattiyhdistyksessä. Katsottiin, että menettely muodosti niin vakavan työsuhteeseen liittyvän rikkomuksen, ettei työnantajalta voitu kohtuudella edellyttää sopimussuhteen jatkamista.

634 Työntekijällä ei ole oikeutta aiheuttaa työnantajalle tarpeettomasti vahinkoa.

Velvollisuus tähän voi seurata joko työsopimuksen nimenomaisesta ehdosta tai työsopimuksesta muutoin. Jälkimmäisessä tapauksessa arvioinnissa tulee työsopimuksen varsinaisten ehtojen lisäksi ottaa huomioon muut työsuhteeseen liittyvät seikat. Työntekijän tehtäväkuva ja velvoitteet ovat myös saattaneet muuttua työsuhteen kestäessä suurestikin siitä, mitä ne olivat työsopimusta laadittaessa. Tämä ei välttämättä käy ilmi työsopimuksesta, mutta tehtäväkuvan muutos voi aiheuttaa sen, että työntekijän tulee ilmoittaa muiden työntekijöiden väärinkäytöksistä työnantajalle.

Lisäksi huomioon tulee ottaa RL 15:10, jossa törkeän rikoksen ilmoittamatta jättäminen on säädetty rangaistavaksi. Toisin sanoen, vaikka lojaalisuusvelvollisuus ei itsessään velvoittaisikaan työntekijää ilmoittamaan työnantajan organisaatiossa tapahtuvista väärinkäytöksistä, velvollisuus tähän, törkeiden rikosten kyseessä ollessa, saattaa seurata rikoslaista.

6.1.4.3 Työntekijän vilpillinen menettely

Työntekijän tiedonantovelvollisuus edellyttää, että hän antaa työnantajalle kaikki sellaiset tiedot, joilla on merkitystä työsopimuksen solmimiselle ja työsuhteen jatkumiselle. Mutta mikäli puhutaan teoista, jotka on säädetty rikoslaissa rangaistavaksi, en katso lojaalisuusvelvollisuuden edellyttävän, että työntekijän tulisi tunnustaa syyllistyneensä tällaiseen tekoon, oli teon kohteena työnantaja tai ei. Tämä voidaan johtaa yhtäältä itsekriminalisointisuojusta, joka tarkoittaa, että rikossyytettä tutkittaessa ketään ei saa pakottaa todistamaan itseään vastaan tai tunnustamaan syyllisyyttään ja toisaalta OK 17:18.1:sta, jonka mukaan työntekijällä on oikeus kieltäytyä todistamasta siltä osin, kuin todistaminen saattaisi hänet vaaraan tai myötävaikuttaisi hänen syyllisyyden selvittämiseen.

6.1.5 Lojaalisuusvelvollisuuden sisältö ja työnantajan arvostelu

Työntekijällä on sananvapauteen perustuva oikeus työnantajan arvosteluun.⁶³⁵ Sananvapaus ei kuitenkaan oikeuta sen väärinkäyttöön, ja lojaalisuusvelvollisuudesta seuraa, että työntekijän tulee työnantajaa arvostellessaan ottaa huomioon tämän edut ja oikeudet. Arvostelussa tulee olla asiallinen. Esimerkiksi uhkailu tai loukkaustarkoituksessa esitetty kritiikki ei kuulu sananvapauteen sisältyvän kritiikkioikeuden piiriin. Tietoja ei saa myöskään vääristellä. Palaute tulee lisäksi antaa lähtökohtaisesti ulkopuolisten läsnäolematta, koska työpaikan sisäiset asiat eivät kuulu ulkopuolisille. Tietyissä tilanteissa läsnä voi olla muita henkilöitä. Mikäli asia esimerkiksi koskettaa laajempaa henkilöpiiriä, työntekijällä saattaa

635 Ks. TT:1982-161 ja TT:1984-14.

olla oikeus esittää kritiikki heidän läsnäollessa tai jopa julkisesti, mikäli asia on yleisesti tärkeä.⁶³⁶

6.1.5.1 Työnantajan arvostelun ja ilmiäntämisen ero

Työnantajan arvostelussa ja ilmiäntämisessä on molemmissa kyse sananvapauden käyttämisestä ja lojaalisuusvelvollisuudesta. Niitä kuitenkin erottaa se, että edellistä arvioidaan lähtökohtaisesti niiden kriteerien pohjalta, jotka EIT on laatinut punnitessaan sananvapauden puuttumisen edellytyksiä. Toisin sanoen, mikäli työntekijän esiin nostama asia herättää yleistä mielenkiintoa, tulee tämän sananvapauden rajoittamiseen suhtautua erityisen pidättyvästi. Jälkimmäistä arvioidaan niiden kriteerien pohjalta, jotka EIT on määritellyt punnitessaan ilmiannon oikeutusta. Tosin sanoen pelkästään se, että väärinkäytöksen paljastaminen herättää yleistä mielenkiintoa, ei oikeuta työntekijää ilmoittamasta julkisesti työnantajan organisaatiossa tapahtuneesta väärinkäytöksestä. Keskeistä on, että yleinen etu edellyttää väärinkäytöksen paljastamista.

6.1.6 Direktio-oikeuden vaikutus työntekijän sananvapauden ja lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön

Työnantajan direktio-oikeudesta on säädetty TSL 3:1:n ensimmäisessä virkkeessä. Mikäli annetut työnjohtokäskyt liittyvät työtehtäviin ja eivät ole lain tai hyvän tavan vastaisia, työntekijöiden tulee noudattaa niitä. Tietyissä tilanteissa työnantaja voi puuttua myös työntekijöidensä sananvapauden käyttöön direktio-oikeutensa nojalla. Työnantaja voi esimerkiksi antaa tarkempia määräyksiä tiedoista, joita työntekijöillä ei ole lupa paljastaa ulkopuolisille. Lojaalisuusvelvollisuuden nojalla työntekijä on velvollinen noudattamaan määräystä myös varsinaisen työajan ulkopuolella. Ylipäätään, työntekijän sivuvelvollisuudet, kuten vaitiolovelvollisuus, saattavat ulottua lojaalisuusvelvollisuuden välityksellä työntekijän vapaa-aikaan. – Kilpailukiello ulottuu jo TSL 3:3:n ja salassapitovelvollisuus TSL 3:4:n nojalla työntekijän vapaa-aikaan.

Direktio-oikeuden nojalla työnantaja voi laatia erilaisia työpaikkakohtaisia työsäntöjä ja -ohjeita sekä antaa muunlaista ohjeistusta. Mikäli työnantaja ei ylitä direktio-oikeuteensa perustuvaa määräysvaltaa, työntekijöillä on velvollisuus noudattaa tällaisia sääntöjä ja ohjeita. Toisinaan työpaikkakohtaisiin sääntöihin ja ohjeisiin saattaa sisältyä työntekijän sananvapautta rajoittavia määräyksiä. Mikäli työnantaja ei ole ylittänyt direktio-oikeuttaan määräyksiä laatiessaan, ne ovat

636 *Koivumäki – Häkkänen*, s. 237: Mielpiteiden ilmaisu sosiaalisessa mediassa on tasapainoilua lojaliteettivelvoitteen ja sananvapauden välillä, eikä tarkkoja rajoja sallitulle ja kielletylle voida yleispätevästi antaa.

yksilöityjä ja työntekijät ovat tietoisia määräyksistä, on heidän lähtökohtaisesti noudatettava niitä.⁶³⁷

6.2 MILLÄ TAVOIN PERUSOIKEUKSIIN LIITTYVÄ KANSAINVÄLINEN JA KANSALLINEN SÄÄNTELY ON VAIKUTTANUT JA VOISI VAIKUTTA LOJAALISUUSVELVOLLISUUDEN SISÄLTÖÖN

Lojaalisuusvelvollisuus ei ole immuuni kansainväliselle sääntelylle. Sen sisältöön saattavat vaikuttaa muun muassa kansainväliset ihmisoikeussopimukset, kuten EIS. Koska EIT on EIS:n tulkinassa korkein auktoriteetti, on kansallisten tuomioistuimien otettava huomioon sen ratkaisut. Näin ollen sellaiset EIT:n ratkaisut, joissa arvioidaan työntekijän käyttäytymistä, saattavat muovata lojaalisuusvelvollisuuden sisältöä. Tässä mielessä tärkeitä ovat muun muassa ratkaisut, jotka koskevat työntekijän vaitiolovelvollisuutta ja luottamuksellisten tietojen suojaa. Toisin kuin liikesalaisuudet, laissa ei ole nimenomaisesti suojattu työnantajan luottamuksellisia tietoja.⁶³⁸ Lojaalisuusvelvollisuus kuitenkin edellyttää, ettei työntekijällä ole lupa paljastaa tällaisia tietoja työsuhteen aikana. Työsuhteen päätyttyä hän voi käyttää hyväkseen näitä tietoja, vaikka olisi hankkinut ne oikeudetta. Kappaleessa 5.1.4 pohdin, saattaisiko lojaalisuusvelvollisuus ulottua tietyissä tilanteissa työsuhteen päättymisen jälkeiseen aikaan. Katsoin, että näin voi olla muun muassa sellaisten tietojen osalta, joiden julkittuleminen on omiaan vahingoittamaan yleistä turvallisuutta. Millaiset tiedot ovat luonteeltaan sellaisia, että ne kuuluvat luottamuksensuojan piiriin myös työsuhteen päätyttyä ja millaisin edellytyksin, tähän ei ole löydettävissä nimenomaista EIT:n ratkaisua. Mikäli EIT ottaa asiaan kantaa, saattaa se muovata lojaalisuusvelvollisuuden sisältöä.

Lojaalisuusvelvollisuus on noussut esille EIT:n ratkaisuihin ennen kaikkea tapauksissa, joissa työntekijä on ilmoittanut työnantajan organisaatiossa tapahtuneesta väärinkäytöksestä ulkopuolisille, kuten medialle. EIT on ratkaisuihinsa määritellyt edellytykset, joiden täytyttyä työntekijä voi lojaalisuusvelvollisuuden estämättä kääntyä ulkopuolisen tahon, kuten valtamedian, puoleen. Ratkaisut velvoittavat sopimusvaltioita suoraan ja ovat siten vaikuttaneet osaltaan

637 Ulottuvatko työsuojat ja muut vastaavat työpaikkakohtaiset ohjeet työntekijän vapaa-aikaan ja millaisin edellytyksin, katson, että direktio-oikeuteen perustuvina lähtökohtaisesti. Kysymys vaati kuitenkin lähempää tarkastelua, johon tämän tutkimuksen yhteydessä ei ole mahdollista vastata.

638 Liikesalaisuuksien ohella on olemassa muitakin luottamuksellisia tietoja kuten yksityisyyden suojaa ja valtion turvallisuutta koskevia, diplomattisia että muita vastaavia tietoja. Tällaiset tiedot ovat lähtökohtaisesti salassa pidettäviä ja tulee erottaa liikesalaisuuksien suojasta.

lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön: ilmiantoa tehdessään työntekijän tulee menetellä tavalla, josta aiheutuu mahdollisimman vähän vahinkoa työnantajalle.

Ilmiantoon liittyy oleellisesti EU-tasoinen sääntely, viimeisimpänä ilmiantajansuojadirektiivi.⁶³⁹ Direktiivin implementointi käytännössä tarkoittaa EIT:n määrittelemisen ilmiannon edellytysten saattamista lain tasolle. Se ei siten itsessään suoraan vaikuta lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön. Sama koskee liikesalaisuusdirektiiviä⁶⁴⁰ ja sen pohjalta säädettyä liikesalaisuuslakia, erityisesti lain 5 §:ää. Pykälän mukaan liikesalaisuuden hankkiminen, käyttäminen tai ilmaiseminen ei ole oikeudetonta, mikäli se on hankittu, sitä on käytetty tai se on ilmaistu yleisen edun suojaamista varten väärinkäytöksen tai laittoman toiminnan paljastamiseksi. Työntekijällä on katsottu olleen oikeus jo ennen direktiivin implementointia paljastaa TSL 3:4:n estämättä työnantajan liikesalaisuuksia muun muassa silloin, kun kyse on sellaisesta väärinkäytöksestä, jonka paljastamista yleinen etu edellyttää.⁶⁴¹

Olen katsonut, että mikäli teko on sellainen, että siitä voi seurata vankeusrangaistus tai kyse on muutoin tähän verrattavasta väärinkäytöksestä, kyse on lähtökohtaisesti niin vakavasta teosta, että yleinen etu edellyttää sen paljastamista. Tällöinkään liikesalaisuuksia ei ole lupa paljastaa enempää, kuin se väärinkäytöksen selvittämisen kannalta on välttämätöntä. Rikokset, joista voi seurata ainoastaan sakkoa ja muut vastaavat väärinkäytökset eivät siis lähtökohtaisesti ole niin vakavia, että työntekijällä olisi oikeus paljastaa teosta ilmoittaessaan työnantajan liikesalaisuuksia. Kyse on siis tavallaan sananvapauden ja omaisuudensuojan välisestä intressipunninnasta, joiden suojaa punnitaan yleisen edun näkökulmasta. Jos teko on niin vakava, että siitä voidaan tuomita vankeusrangaistus, työntekijän sananvapaus menee lähtökohtaisesti omaisuudensuoja edelle.

Liikesalaisuuksiin liittyvät oleellisesti salassapitosopimukset, jotka luonnollisesti vaikuttavat salassapitovelvollisuuden myötä lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön. Kuten ilmeni, laissa ei ole otettu erikseen huomioon salassapitosopimuksen tekemistä. Selvää on, että mikäli EU-tasolla säädetään salassapitosopimusten tekemisestä, tulee kunkin jäsenvaltion ottaa huomioon niiden asema kansallisessa lainsäädännössä.

Henkilökohtainen kantani on, että salassapitosopimukset tulisi ottaa ilman mahdollista EU-tasoista sääntelyäkin huomioon työsopimuslaissa kuten kilpailukieltosopimukset on otettu. Näin tekemällä työntekijöiden asema ja oikeudet tulevat turvatuiksi myös salassapitosopimuksissa. Mielestäni salassapidon kesto ja kohtuullinen korvaus voitaisiin porrastaa ottaen huomioon liikesalaisuuden

639 *Direktiivi 2019/1937*. Suomessa on ollut korruption, rahanpesuun ja petostentorjuntaan liittyvää sääntelyä jo ennestään, mikä osaltaan on ollut seurausta EU-tasoisesta sääntelystä. Ks. *Ollila A.*, DL 5/2020 s. 837.

640 *Direktiivi 2016/943*.

641 Ks. jakso 5.1.2.

luonne, työntekijän henkilökohtainen panos sen luomisessa ja muut työsuhteeseen liittyvät seikat siten, että enimmäisrajana olisi esimerkiksi kaksi vuotta. Itse salassapitosopimuksen tekemiselle ei tule mielestäni asettaa samoja edellytyksiä kuin kilpailukieltosopimusten. Riittää, että työnantaja osoittaa liikesalaisuuksien suojalle olevan perusteltua tarvetta työsuhteesta johtuen. Mikäli tällaista ei osoiteta, ei myöskään salassapitosopimuksen tekemiselle ole tarvetta.

Niin kauan kuin laissa ei ole otettu huomioon salassapitosopimuksia, tulisi niitä mielestäni tulkita työnantajan ja työntekijän välisessä suhteessa lähtökohdaisesti ja soveltuvin osin TSL 3:5:n valossa sekä toisaalta ajallisen ulottuvuuden suhteen RL 30:5.2:n valossa.

Oma kysymys on, tulisiko sosiaalisen median käyttö ottaa huomioon työelämää koskevassa lainsäädännössä. Kuten on ilmennyt, voimassa olevassa lainsäädännössä ja oikeuskäytännössä on määritelty perusteet, joilla sananvapauteen voidaan puuttua ja jotka ovat sovellettavissa työelämässä tapahtuvaan verkkoviestintään. Näin ollen mielestäni ei ole tarvetta kasvattaa säädösviidakkoa säätämällä erikseen työelämää koskevasta verkkoviestinnästä. Tämä ei sulje pois ohjeistusta, jossa voidaan esimerkiksi kehottaa yrityksiä sopimaan yhteistoimintamenettelyssä henkilöstön kanssa sosiaalisen median käyttöä koskevista pelisäännöistä. Tämä on mielestäni joustavin ja myös tehokkain keino estää mahdollisia konflikteja, koska tällöin kunkin alan erityispiirteet ja tarpeet tulevat otetuiksi huomioon työpaikkakohtaisesti.

6.3 LOJAALISUUSVELVOLLISUUDEN TASOJEN VÄLINEN JÄNNITE, TASOJEN SUHDE SANANVAPAUTEEN SEKÄ TASOJEN YHTEENSOVITTAMINEN

Lojaalisuusvelvollisuuden, sen perustuessa osaksi työsopimuslakiin ja osaksi työsopimukseen, voidaan katsoa sijaitsevan kahdella tasolla: työlainsäädännöllisellä ja työsopimusperusteisella tasolla. Mainitsin johdannossa, että tasojen kesken on olemassa tietty jännite, joka on korostunut työntekijän sananvapautta ja lojaalisuusvelvollisuutta koskevissa kysymyksissä. Nämä ovat nostaneet jännitteen perus- ja ihmisoikeudelliselle tasolle. Relaatiossa on siten tavallaan kolme tasoa, joiden välillä jännite ilmenee yhtäältä lojaalisuusvelvollisuuden työsopimuksellisen ja työlainsäädännöllisen tason kesken sekä toisaalta mainittujen tasojen sekä perus- ja ihmisoikeuksien tason välisenä relaationa.

Kullakin tasolla, joilla lojaalisuus ilmenee, on oma vaikutuksensa velvollisuuden sisältöön. Sopimustasolla velvollisuus on sisällöllisesti avoimimmillaan. Työlainsäädännöllisellä tasolla se on sisällöllisesti rajoittuneempi, koska laista seuraa rajoitteita sopimusvapaudelle. Perusoikeudelliselle tasolle siirryttäessä

heijastuvat perustuslaissa ja ihmisoikeussopimuksissa turvatut oikeudet lojaalisuusvelvollisuuden sisältöön sitä muovaten. Samalla ne turvaavat työntekijän perusoikeudet kuten tämän sananvapauden. Sananvapaus ei kuitenkaan oikeuta sen väärinkäyttöön. Lojaalisuusvelvollisuus puolestaan edellyttää, että sananvapautta käyttäessään työntekijän tulee ottaa huomioon työnantajan edut ja oikeudet. Lojaalisuusvelvollisuudesta seuraa siis rajoitteita työntekijän sananvapaudelle.

Jännite siis ilmenee yhtäältä perusoikeuksien, ennen kaikkea sananvapauden ja yksityiselämän suojan, konfliktina sekä toisaalta lojaalisuusvelvollisuuden ja sananvapauden välillä. Voidaan myös sanoa, että jännite seuraa lojaalisuusvelvollisuuden sisällön erilaisuudesta kullakin tasolla. Erilaisuus on taas seurausta kunkin tason lojaalisuusvelvollisuuden sisältöä muokkaavasta vaikutuksesta. Ongelmana on, kuinka tasojen väliset jännitteet voidaan sovittaa yhteen tavalla, jota voidaan oikeusjärjestelmämme puitteissa pitää hyväksyttävänä.⁶⁴²

Tasojen välisessä jännitteessä on kyse tulkinnasta. Totesin, ettei työntekijän sananvapauden rajoituksia voida perustaa yksistään TSL 3:1:n toiseen virkkeyseen. Tällä tarkoitan, ettei mainittua virkettä tule nähdä työsopimuksesta erillisenä, vaan siihen kiinteästi liittyvänä normina, jota tulkitaan työsopimuksen ja muiden työsuhdetta määrittävien seikkojen valossa ja päinvastoin: työsopimukseen sisältyvän lojaalisuusvelvollisuuden tulkinnassa ei tule sivuuttaa TSL 3:1:n toista virkettä.⁶⁴³

Lojaalisuusvelvollisuuden työsopimuksellisen ja työlaainsäädännöllisen tason tulkinnallisella relaatiolla on suora heijastusvaikutus mainittujen tasojen ja sananvapauden (perus- ja ihmisoikeudellisen tason) väliseen relation. Ennen kaikkea tämä liittyy sananvapauden rajoitusten perusteltavuuteen ja niiden palautettavuuteen lojaalisuusvelvollisuuteen. Kun TSL 3:1:n toista virkettä ja työsopimukseen perustuvaa lojaalisuutta tulkitaan toistensa valossa, saavat sananvapauden rajoitukset taakseen niin laki- kuin sopimusperusteisen tuen. Mitä TSL 3:1:n toinen virke jää avoimuudessaan vaille, se voidaan tulkinnallisoin keinoin täydentää työsopimuksen ja muiden työsuhteeseen liittyvien normien nojalla. Mitä lojaalisuusvelvollisuus työsopimuksen piilevänä ehtona jää vaille (eli konkreettista sopimusehtoa, johon tuomio voidaan perustaa), TSL 3:1:n toinen virke sen tarjoaa eli lainsäännöksen, johon sananvapauden rajoitukset voidaan työsopimuksen välityksellä palauttaa. Lojaalisuusvelvollisuuden laki- ja sopimusperusteinen taso ovat siis tässä mallissa vuorovaikutuksessa keskenään toisiaan täydentäen.

642 Ks. myös *Pesonen* 2013, s. 197–198: ”Viestinnän sisällöllä tarkoitetaan kirjallisesti, suullisesti tai sähköisesti ilmaistujen ajatusten ja mielipiteiden kokonaisuutta. Viestinnän sisältöä ja sen kohdetta, tapaa ja oikeutusta joudutaan toisinaan työsuhteessa arvioimaan. Ongelmana tällaisissa tilanteissa on yleensä se, onko yksilöllä oikeus kertoa tietynlaisia, työoloihin tai työsuhteeseen liittyviä tietoja ulkopuoliselle. Oikeutus perustuu työntekijän sananvapauteen, jota työsuhteeseen liittyvät velvollisuudet saattavat rajoittaa.”

643 Ks. myös *Ollila, A.*, DL 1/2021, s. 135 ja 136.

Mainittu tarjoaa mielestäni tyydyttävän keinon ratkaista tasojen välinen jännite. Sananvapauden rajoitukset tulisi toki pyrkiä palauttamaan lojaalisuusvelvollisuuden sijasta toiseen perusoikeuteen tilanteissa, joista ei ole erikseen säädetty. Lähinnä kyseeseen tulee PL 10 §:ssä turvattu yksityiselämän suoja, joka turvaa yksityiselämän ohella jokaisen kunnian ja kotirauhan.⁶⁴⁴ Kyseeseen voi myös tulla PL 15 §:ssä turvattu omaisuudensuoja. Pykälän merkitystä tosin syö se, että liikesalaisuuksien suojasta on säädetty erikseen TSL 3:4:ssä ja niiden luvaton käyttö on säädetty rangaistavaksi RL 30:5:ssä. Tietynlaiseen välimaastoon jäävät luottamukselliset tiedot. Tällaiset tiedot saavat kuitenkin suojaa lojaalisuusvelvollisuuden välityksellä. Näin ollen luottamuksellisia tietoja koskien työntekijän sananvapauden rajoitukset voidaan palauttaa lojaalisuusvelvollisuuteen edellä kuvatulla tavalla.

Selkeintä olisi, että sananvapauden rajoituksista sovitaan nimenomaisesti työ sopimuksessa. Työnantajan ja työntekijän olisi perusteltua sopia muutoinkin lojaalisuusvelvollisuudesta ainakin yleisesti, ja tarvittaessa tarkemmin sen sisällöstä. Näin ei kuitenkaan yleensä tehdä. Tämä johtunee siitä, että laissa on otettu huomioon lojaalisuusvelvollisuus yleisesti ja sen tietyt osa-alueet erityisesti. Ottaen huomioon luottamuspulaa koskevien riitojen lukuisuus, tämä tuskin riittää. En kuitenkaan katso, että lojaalisuusvelvollisuudesta sopiminen tulisi säätää pakolliseksi laissa. Sen sijaan lojaalisuusvelvollisuuden sopimisen tärkeyttä olisi syytä korostaa työnantajien ja työntekijöiden keskuudessa esimerkiksi heitä ohjeistamalla. Mikäli velvollisuudesta on sovittu, se ei ole enää implisiittinen ehto, jota ei välttämättä edes tiedosteta, vaan konkreettinen sopimusehto, jonka sisältöön molemmat osapuolet ovat voineet vaikuttaa. Tämä on omiaan vähentämään erimielisyyksiä siitä, mitä milloinkin katsotaan sovituksi. Tästä on myös se etu, että tällöin tuomio voidaan perustaa nimenomaiseen sopimusehtoon, ja siinä määrin kuin velvollisuuden sisällöstä on sovittu, vastaavissa määrin se vähentää tuomioistuimen tarvetta täydentää sopimusta tulkinnallisesti.⁶⁴⁵

644 Ks. KKO:2013:70, kohta 6: "Sananvapauden käyttöä voidaan rajoittaa vain lailla ja rangaistaviksi onkin yleensä säädetty muun muassa sellaiset lausumat, jotka loukkaavat toisen mainetta ja kunniaa."

645 Ks. Ollila A., DL 6/2017, s. 922-925.

ABSTRACT

The employee's duty of loyalty is based, unlike in many other states, on the one hand on law in Finland, more precisely on the Employment Contracts Act's (ECA) second sentence of 3:1. According to the sentence employees shall, in their activities, avoid everything that conflicts with the actions reasonably required of employees in their position. On the other hand the duty of loyalty is regarded to be, oftentimes, as a fundamental obligation implied into every individual contract of employment. Concluding the contract of employment an employee can be considered to engage to show loyalty to the employer. So, the employee's duty of loyalty can be based partly on the law and partly, as an implied provision, on the contract of employment in Finland. In a certain sense we can say that the employee's duty of loyalty lies on two different levels: on the level of law and on the level of a contract of employment. One of the main research question of the dissertation is to examine the content, significance, and binding legal force of the ECA's second sentence of 3:1 by scrutinising its dimension both timewise and in terms of substance as well as its relation to the contract based loyalty..

There exists, between the levels of loyalty, certain tension. The tension hasn't manifested usually very clearly. Partly this is due to the fact that ECA's second sentence of 3:1 seems to have been regarded, often, to be without any binding legal force. Partly it's consequence of the fact that the duty of loyalty seems to be conceived usually rather as a principle than a regulation in Finnish legal practice as well as in the field of jurisprudential research. Partly it's the result of the fact that the duty of loyalty has remained in the shade of the Principle of Loyalty in the field of jurisprudential research.

The tension between the levels of the duty of loyalty has become more apparent in the 21st century, first and foremost among issues concerning the relation between the constitutional rights and the employee's duty of loyalty. It is not so uncommon, these days, that the duty of loyalty, either law or contract based, is stated to restrict the freedom of speech and expression of employees. By limiting of an employee's freedom of speech and expression the duty of loyalty "enters" into the sphere of the human rights and the constitutional rights – and, what is essential, moves the tension on the constitutional level. So, there isn't question any more of the two level of loyalty, but three: the level of the employment contract, the level of law, and the constitutional level. In other words the tension appears now, not only between the law and contract based loyalty, but between them and the constitutional level. The tension stems from the content of the duty of loyalty which is different on each level and from the fact that the levels restrict each other. The second main research question is to examine how the tension appears

between the levels of the duty of loyalty and how the tension between the levels could be solved the most sensible way. The third main research question is to examine how the international and national regulation concerning the human rights has influenced to the content of the duty of loyalty.

Concerning the ECA's second sentence of 3:1's binding legal force, it has its own legal effects when the question is on the assessment of an employee's behavior and there aren't any other regulation or term of an employment contract which is appropriate to the case. When there is some other applicable regulation or term, the ECA's second sentence of 3:1 could be used as an interpretive assistance beside the regulation or the term. It's the ECA's second sentence of 3:1's openness where it's hidden its strenght: it's applicable to every occasion when the target of the assesement is the behaviour on an employee.

However, the restrictions of the employee's freedom of speech and expression can't be based only on the sentence because it is equivocal in substance and open to interpretation. The constitutional rights, like the freedom of speech and expression, can be limited only within the framework of the essential prerequisites of the restriction of the constitutional rights in Finland. According to the one of them the limitations of the constitutional rights have to be defined precisely and exactly. So, even if the ECA's second sentence of 3:1 is provided by the law, it can't fulfil the above-mentioned requirement. As far as I can see the said sentence mostly embodies, in general terms, the duty of loyalty at the level of the law.

But if the employee's duty of loyalty is perceived as the contract based, my opinion is that it could be said to limit the employee's freedom of speech and expression. Concluding the contract of employment an employee could be seen to accept that it results some restrictions of his / her freedom of speech and expression from the contract based duty of loyalty. What these restrictions are, in broad terms I would say that an employee does not have the right to tell outsiders of the confidential matters of the employer / workplace. This should be so self-evident to employees that they have to know it without saying. What other kind of restrictions there might ensue from the contract based loyalty, this has to be found out by interpretive *methods, case-by-case*, from the contract of employment and other matters related in a inseparable manner to the employment relationship.

Another question is how right or justified it is toward employees to base the restrictions of the freedom of speech and expression on the implied obligation of the employment contract – on something that is supposed to have been agreed – instead of the express term. In my view there remains some argumentative problems there, at least from the point of view of the Finnish judicial system. The problems could be solved in a resonably way if the tension between the law based and the contract based loyalty is conceived in lieu of "the confrontation" as "the interaction". In other words the ECA's second sentence of 3:1 ought to read in the light of the employment contract and vice versa. What the ECA's second sentence

of 3:1 lacks in its ambiguous openness, the contract of employment complements or could be complemented by interpretative means from the contract of employment. And what the contract of employment needs, that is to say the express term of the duty of loyalty, the ECA's second sentence of 3:1 offers it by providing the statutory provision. This way the limitations of the employee's freedom of speech and expression can be based on the law as well as on the contract of employment – and the courts' verdicts will have the base that stands up, in the range of Finnish's norms, the criticism: behind the court's verdict is, in the absence of the express term of the contract of employment, the ECA's second sentence of 3:1 which openness is complemented by interpretative means from the contract of employment.

However, when the question is on the restrictions of the constitutional rights (as the freedom of speech and expression) and there isn't any express term of the employment contract there, the limitations ought to be, at least when possible, justified rather by some other constitutional right than the duty of loyalty. When the freedom of speech and expression is misused, there is usually violated at the same time some other constitutional right. It goes without saying that other constitutional rights may cause some restrictions of the freedom of speech and expression. Mainly, of the other constitutional rights it comes to question of the right to privacy, in particular the honour of an employer which is safeguarded in the section 10 of the Constitution of Finland: "Everyone's private life, honour and the sanctity of the home are guaranteed." Available could also be section 15 of the Constitution of Finland that protects the property, like the employer's commercial (trade) secrets. The value of the sentence is, however, gnawed by the ECA's first sentence of 3:4: "During the term of employment, the employee may neither utilise unlawfully nor divulge to third parties the employer's trade secrets. If the employee has obtained such information unlawfully, the prohibition will also continue after termination of the employment relationship." As could be read the employer's commercial secrets are protected by the sentence.

What comes to the question of the international and national regulations influence to the contents of the duty of loyalty, the duty isn't immune to the regulation. Among other things the international human rights conventions, as the European Convention on Human Rights as well as the decisions and judgements of the European Court of Human Rights (ECHR), could shape its content. Mostly the ECHR has referred to the duty of loyalty in cases concerning whistleblowing. In the cases the ECHR has specified the prerequisites which have to be fulfilled before an employee can pass outsiders, as mass media, on information or activity within a private, public, or government organization that is deemed illegal, illicit, unsafe, or a waste, fraud, or abuse of taxpayer funds.

The best would naturally be to agree, not only on the limits of the freedom of speech and expression, but also on the content of the duty of loyalty, at least in general terms and when necessary, more precisely on the details case-by-case.

When there is an agreement on the duty of loyalty, it isn't anymore an implied clause which the parties perchance aren't even aware of. It is the express term of the employment contract which content the parties are aware and which content the parties have been able to affect. This way the substance of the duty of loyalty becomes more apparent to the parties. Insofar as it has been reached a consensus about the substance of the duty of loyalty, it will, correspondingly, reduce the demand of the court to complement the contract of employment by interpretive means.

To avoid conflicts it would be commendable (instead of prescribe the agreement on the duty of loyalty compulsory) to emphasize among employers and employees the importance of an agreement on the duty of loyalty, like formulating general guidances. Awareness and understanging of the duty of loyalty are likely to enhance the permanence of engagements and, without a doubt, decrease disputes and unnecessary trials.

OIKEUSTAPAUSHAKEMISTO

Suomi

Korkein hallinto-oikeus

<i>KHO:1979-A-II 28</i>	s. 61
<i>KHO:2001:1727</i>	s. 61
<i>KHO:2006:18</i>	s. 77
<i>KHO:2011:19</i>	s. 51 ja 73
<i>KHO:2014:1</i>	Ollila A., DL 1/2021, s. 127

Korkein oikeus

<i>KKO:1928 II 117</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 386
<i>KKO:1928 II 317</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 386
<i>KKO:1967 II 59</i>	s. 40
<i>KKO:1968 II 33</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 26
<i>KKO:1968 II 89</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 26
<i>KKO:1969 II 3</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 26
<i>KKO:1970 II 77</i>	s. 57
<i>KKO:1974 II 90</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 386
<i>KKO:1977 II 8</i>	s. 57
<i>KKO:1978 II 109</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 384
<i>KKO:1979 II 3</i>	s. 42
<i>KKO:1979 II 100</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 384
<i>KKO:1980 II 117</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 385
<i>KKO:1982 II 18</i>	Ollila A., DL 5/2017, s. 775
<i>KKO:1982 II 34</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 384
<i>KKO:1982 II 41</i>	s. 5
<i>KKO:1982 II 55</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 386
<i>KKO:1984 I 1</i>	s. 5
<i>KKO:1984 II 23</i>	Ollila A., DL 5/2017, s. 764
<i>KKO:1984 II 43</i>	Ollila A., DL 5/2017, s. 769
<i>KKO:1984 II 131</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 372
<i>KKO:1984 II 181</i>	s. 9
<i>KKO:1985 II 2</i>	s. 9-10
<i>KKO:1985 II 57</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 27
<i>KKO:1985 II 58</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 26
<i>KKO:1985 II 99</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 373
<i>KKO:1985 II 158</i>	s. 35

<i>KKO:1985 II 171</i>	s. 139 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 767
<i>KKO:1985 II 188</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934
<i>KKO:1986 II 110</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 767 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 373
<i>KKO:1987:47</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 26
<i>KKO:1987:56</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>KKO:1987:113</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 767 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>KKO:1988:64</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934
<i>KKO:1989:30</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934
<i>KKO:1989:32</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 371
<i>KKO:1989:96</i>	s. 68
<i>KKO:1989:147</i>	s. 11 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>KKO:1990:18</i>	s. 104
<i>KKO:1990:37</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>KKO:1990:126</i>	s. 68
<i>KKO:1990:152</i>	s. 143
<i>KKO:1991:2</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>KKO:1991:26</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>KKO:1991:105</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921
<i>KKO:1991:187</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921
<i>KKO:1992:25</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921
<i>KKO:1992: 100</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 775
<i>KKO:1992:111</i>	s. 143
<i>KKO:1993:59</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 371
<i>KKO:1993:130</i>	s. 9, 22 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>KKO:1994:24</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 772
<i>KKO:1994:117</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>KKO:1995:47</i>	s. 147, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 771 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>KKO:1995:80</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>KKO:1995:90</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 772
<i>KKO:1995:91</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 772
<i>KKO:1995:92</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 772
<i>KKO:1995:144</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 22
<i>KKO:1996:43</i>	s. 138
<i>KKO:1996:89</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 920
<i>KKO:1997:80</i>	s. 71
<i>KKO:1997:81</i>	s. 64 ja 71
<i>KKO:1997:83</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921
<i>KKO:1997:97</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>KKO:1998:77</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919
<i>KKO:1999:48</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 951

<i>KKO:1999:83</i>	s. 11, 143, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>KKO:1999:89</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 383
<i>KKO:2000:45</i>	s. 75
<i>KKO:2000:50</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>KKO:2000:59</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919
<i>KKO:2000:77</i>	s. 11 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>KKO:2000:121</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 26
<i>KKO:2001:40</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>KKO:2001:96</i>	s. 71
<i>KKO:2003:19</i>	s. 138
<i>KKO:2004:30</i>	s. 82 ja 83
<i>KKO:2005:50</i>	s. 138
<i>KKO:2005:82</i>	s. 54, 64, 90 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 132
<i>KKO:2005:136</i>	s. 89
<i>KKO:2006:20</i>	s. 54 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 133
<i>KKO:2007:12</i>	s. 30 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>KKO:2007:72</i>	s. 9
<i>KKO:2008:50</i>	s. 143
<i>KKO:2008:57</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 25
<i>KKO:2008:91</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 946
<i>KKO:2009:3</i>	s. 71
<i>KKO:2009:45</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 942, 945 ja 950
<i>KKO 2009:88</i>	s. 83
<i>KKO:2010:39</i>	s. 54, 56, 64 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 122
<i>KKO:2010:60</i>	s. 143
<i>KKO 2010:88</i>	s. 83
<i>KKO:2011:71</i>	s. 91
<i>KKO:2011:72</i>	s. 64
<i>KKO:2012:9</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 922
<i>KKO:2012:11</i>	s. 50
<i>KKO:2012:40</i>	s. 145
<i>KKO:2012:58</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 127
<i>KKO:2012:89</i>	s. 143 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>KKO:2012:91</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>KKO:2013:17</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 375
<i>KKO:2013:20</i>	s. 132-133
<i>KKO:2013:50</i>	s. 61
<i>KKO:2013:70</i>	s. 155
<i>KKO:2013:100</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 133
<i>KKO:2014:50</i>	s. 134

<i>KKO:2014:67</i>	s. 104
<i>KKO:2014:98</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 21 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 922
<i>KKO:2015:41</i>	s. 103
<i>KKO:2015:42</i>	s. 133
<i>KKO:2015:70</i>	s. 64
<i>KKO:2015:88</i>	s. 125
<i>KKO:2016:13</i>	s. 30, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 23, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 918 ja 919
<i>KKO:2016:15</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919
<i>KKO:2016:62</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914, 919 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>KKO:2017:26</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 920
<i>KKO:2017:27</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919
<i>KKO 2017:39</i>	s. 30
<i>KKO:2017:55</i>	s. 9, 30 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>KKO:2018:51</i>	s. 70, 79-80 ja 97
<i>KKO:2018:81</i>	s. 70 ja 80
<i>KKO:2019:28</i>	s. 138
<i>KKO:2019:52</i>	s. 112
<i>KKO:2019:67</i>	s. 83
<i>KKO:2019:76</i>	s. 145
<i>KKO:2019:81</i>	s. 70, 78 ja 97
<i>KKO:2019:112</i>	s. 83
<i>KKO:2020: 74</i>	s. 30, 143 ja 148

Työtuomioistu

<i>TT:1970-11</i>	s. 143
<i>TT:1970-18</i>	s. 143
<i>TT:1970-19</i>	s. 143
<i>TT:1972-9</i>	s. 143
<i>TT:1973-33</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1974-34</i>	s. 143
<i>TT:1974-65</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1974-93</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>TT:1975-7</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1975-28</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:1976-42</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1976-68</i>	s. 147
<i>TT:1977-103</i>	s. 143
<i>TT:1979-39</i>	s. 143
<i>TT:1979-72</i>	s. 143

<i>TT:1979-116</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:1981-49</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1982-10</i>	s. 39
<i>TT:1982-95</i>	s. 143
<i>TT:1982-135</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:1982-161</i>	s. 149
<i>TT 1982:185</i>	s. 68
<i>TT:1983-47</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:1983-95</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:1983-103</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1983-112</i>	s. 143
<i>TT:1983-180</i>	s. 143
<i>TT:1984-14</i>	s. 149
<i>TT:1984-15</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1984-56</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>TT:1984:73</i>	s. 38
<i>TT:1984-85</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1984-109</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 379
<i>TT:1984-112</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1984-135</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>TT:1985-22</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 379
<i>TT:1985-38</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1985-41</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:1985-52</i>	s. 143
<i>TT:1985-62</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>TT:1985-77</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 383
<i>TT:1985-130</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921
<i>TT:1985-146</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:1986-5</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:1986-89</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1986-100</i>	s. 17
<i>TT 1986-123</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>TT:1986-139</i>	s. 17
<i>TT:1986-149</i>	s. 143
<i>TT:1987-17</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:1987-30</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:1987-31</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:1987-43</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>TT:1987-83</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:1987-90</i>	s. 143
<i>TT:1987-154</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384

<i>TT:1988-13</i>	s. 68
<i>TT:1989-9</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921
<i>TT:1989-34</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1989-39</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:1990-3</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 379
<i>TT:1991-4</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1991-15</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1991-28</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1991-64</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:1991-69</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1991-82</i>	s. 35 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>TT:1991-84</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:1991-90</i>	s. 36
<i>TT:1991-110</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1992-20</i>	s. 36
<i>TT:1992-28</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 27
<i>TT:1992-45</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1992-53</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1992-57</i>	s. 99
<i>TT:1992-99</i>	s. 99
<i>TT:1992-100</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1992-141</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1992-145</i>	s. 143
<i>TT:1993-47</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 129
<i>TT:1993-102</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1993-103</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:1994-31</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914
<i>TT:1995-24</i>	s. 143
<i>TT:1995-66</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 373
<i>TT:1995-75</i>	s. 68
<i>TT:1996-28</i>	s. 11 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:1996-45</i>	s. 11
<i>TT:1996-46</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1996-55</i>	s. 35
<i>TT:1996-70</i>	s. 11 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:1996-78</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:1996-81</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:1997-26</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:1998-13</i>	s. 143
<i>TT:1998-26</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:1998-34</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 838

<i>TT:1998-46</i>	s. 143
<i>TT:1998-49</i>	s. 39
<i>TT:1999-18</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 379
<i>TT:1999-57</i>	s. 143
<i>TT:1999-58</i>	s. 11, 147 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:2000-10</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:2000-25</i>	s. 30, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 23, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:2000-40</i>	s. 143
<i>TT:2000-44</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2000-45</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2001-13</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2001-30</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>TT:2001-36</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:2001-37</i>	s. 17 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:2001-48</i>	s. 69, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 129
<i>TT:2001-55</i>	s. 68
<i>TT:2001-56</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2001-62</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>TT:2001-64</i>	s. 148
<i>TT:2002-11</i>	s. 11 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 374
<i>TT:2002-16</i>	s. 11, 143 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 375
<i>TT:2002-25</i>	s. 11
<i>TT:2002-53</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:2002-78</i>	s. 143 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:2002-79</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2003-10</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:2003-21</i>	s. 11, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2003-68</i>	s. 3, 100-101, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 370 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 132
<i>TT:2004-7</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2004-26</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:2004-63</i>	s. 11
<i>TT:2004-70</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>TT:2004-85</i>	s. 36 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 133
<i>TT:2004-113</i>	s. 143
<i>TT:2005-4</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2005-12</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>TT:2005-35</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376

<i>TT:2005-44</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2005-55</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2005-59</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:2005-65</i>	s. 11
<i>TT:2005-68</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2005-117</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2005-118</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2005-121</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2005-125</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:2006-13</i>	s. 143
<i>TT:2006-25</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:2006-44</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:2006:70</i>	s. 30
<i>TT:2006-82</i>	s. 11
<i>TT:2006-105</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:2007-1</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 384
<i>TT:2007-42</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2007-46</i>	s. 36
<i>TT:2007-52</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>TT:2007-78</i>	s. 11, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2007-84</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2007-85</i>	s. 17 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 378
<i>TT:2007-89</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2007-94</i>	s. 39
<i>TT:2007-96</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2008-72</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>TT:2008-96</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2008-101</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:2008-105</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:2008-109</i>	s. 17 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 378
<i>TT:2009-7</i>	s. 11
<i>TT:2009-72</i>	s. 11
<i>TT:2009-95</i>	s. 36
<i>TT:2009-126</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>TT:2010-18</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>TT:2011-17</i>	s. 37, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 21 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:2011-75</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT 2011:87</i>	s. 30
<i>TT 2011:144</i>	s. 30

<i>TT:2012-15</i>	s. 30, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 23, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:2012-19</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>TT:2012-48</i>	s. 147
<i>TT:2012-65</i>	s. 39
<i>TT:2012-89</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>TT:2012-135</i>	s. 143
<i>TT:2012-141</i>	s. 143
<i>TT:2012-157</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>TT:2013-1</i>	s. 36
<i>TT:2013-11</i>	s. 30, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 23, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919 <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 379
<i>TT:2013-36</i>	s. 142-143
<i>TT:2013-55</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372
<i>TT:2013-56</i>	s. 30
<i>TT:2013-106</i>	s. 11 ja 143
<i>TT:2013-165</i>	s. 143
<i>TT:2013-166</i>	s. 36
<i>TT:2013-184</i>	s. 1, 51, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 21, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 121, 131-133 ja 134
<i>TT:2013-191</i>	s. 143
<i>TT:2014-15</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>TT:2014-79</i>	s. 143
<i>TT:2014-88</i>	s. 143
<i>TT:2014-104</i>	s. 147
<i>TT:2014-113</i>	s. 147
<i>TT:2014-114</i>	s. 11 ja 68
<i>TT:2014-129</i>	s. 30, 36, 38 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>TT:2014-179</i>	s. 143
<i>TT:2015-17</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2015-61</i>	s. 39
<i>TT:2015-62</i>	s. 143
<i>TT:2015-85</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:2015-129</i>	s. 11, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 385
<i>TT:2016:54</i>	s. 143
<i>TT:2016:64</i>	s. 30 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382
<i>TT:2016:65</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 383
<i>TT:2016:124</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>TT:2017:25</i>	

<i>TT:2017:58</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 382</i>
<i>TT:2017:129</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 921</i>
<i>TT:2018:76</i>	<i>s. 30</i>
<i>TT:2018:79</i>	<i>s. 143</i>
<i>TT:2018:95</i>	<i>s. 30 ja 143</i>
<i>TT:2018:109</i>	<i>s. 143</i>
<i>TT:2020:4</i>	<i>s. 11</i>

Hallinto-oikeudet

<i>Turun HAO 26.11.2019 19/0299/1</i>	<i>s. 65</i>
---------------------------------------	--------------

Hovioikeudet

<i>Helsingin HO 21.12.1977 V 1977/577</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 32</i>
<i>Helsingin HO 2.8. 1978 V 1977/603</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 32</i>
<i>Helsingin HO 1.11.1978 V 1978/479</i>	<i>s. 143</i>
<i>Helsingin HO 29.11.1978 V 1978/601</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 32</i>
<i>Helsingin HO 11.4.1979 V 1978/1056</i>	<i>s. 71</i>
<i>Helsingin HO 31.10.1979 V 1979/443</i>	<i>Ollila A., DL 5/2017, s. 767</i>
<i>Helsingin HO 31.12.1979 V 1979/554</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 29</i>
<i>Helsingin HO 31.12.1980 S 1980/505</i>	<i>s. 143</i>
<i>Helsingin HO 28.5.1980/907</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 382</i>
<i>Helsingin HO 29.4.1981 S 1981/16</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 32</i>
<i>Helsingin HO 1.6.1983 S 1982/639</i>	<i>s. 143</i>
<i>Helsingin HO 23.10.1985 S 1985/536</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 26</i>
<i>Helsingin HO 20.11.1985 S 1985/816</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 377</i>
<i>Helsingin HO 21.1.1987 S 1986/915</i>	<i>s. 143</i>
<i>Helsingin HO 2.12.1987 S 1986/1157</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 26</i>
<i>Helsingin HO 16.3.1988 S 1987/1478</i>	<i>s. 69</i>
<i>Helsingin HO 19.10.1988 S 1987/1594</i>	<i>s. 71</i>
<i>Helsingin HO 30.11.1988 S 1987/1406</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 33</i>
<i>Helsingin HO 29.11.1989 S 89/234</i>	<i>s. 139</i>
<i>Helsingin HO 15.1.1992 S 91/525</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 921</i>
<i>Helsingin HO 3.2.1993 S 92/939</i>	<i>s. 134</i>
<i>Helsingin HO 15.9.1993 S 93/235</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 920</i>
<i>Helsingin HO 10.12.1996 S 96/120</i>	<i>s. 143</i>
<i>Helsingin HO 21.8.1997 S 96/1653</i>	<i>Ollila A., DL 6/2016, s. 939</i>
<i>Helsingin HO 17.9.1997 S 97/340</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 385</i>
<i>Helsingin HO 31.3.1998 S 97/1508</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 378</i>
<i>Helsingin HO 26.5.1998 S 97/623</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376 ja 385</i>
<i>Helsingin HO 11.5.1999 S 98/1116</i>	<i>s. 137-138</i>

<i>Helsingin HO 15.8.2000</i>	
<i>S 99/1787/1992</i>	s. 9 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>Helsingin HO 10.4.2001 S 00/1856</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>Helsingin HO 11.6.2001 S 00/37</i>	s. 71
<i>Helsingin HO 6.11.2003 S 03/1517</i>	s. 143
<i>Helsingin HO 3.12.2003 S 03/435</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 33
<i>Helsingin HO 16.1.2004 S 02/1035</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 32
<i>Helsingin HO 8.7.2004 S 03/2413</i>	s. 134
<i>Helsingin HO 8.10.2004 S 02/3569</i>	<i>Ollila A.</i> , DL1/2017, s. 32
<i>Helsingin HO 8.2.2005 S 04/210</i>	s. 143
<i>Helsingin HO 28.4.2005 S 03/3725</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>Helsingin HO 31.10.2005 S 03/3951</i>	s. 68-69
<i>Helsingin HO 09.06.2006 S 05/79</i>	s. 17, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381 ja 387
<i>Helsingin HO 17.11.2006 S 05/3406</i>	s. 35
<i>Helsingin HO 06.02.2007 S 06/762</i>	s. 17
<i>Helsingin HO 29.3.2007 S 05/1439</i>	s. 143
<i>Helsingin HO 29.3.2007 S 05/3632</i>	s. 134
<i>Helsingin HO 27.4.2007 S 05/2066</i>	s. 35
<i>Helsingin HO 31.5.2007 S 05/3427</i>	s. 143
<i>Helsingin HO 18.3.2010 S 09/2057</i>	s. 103
<i>Helsingin HO 6.9.2010 S 09/1752</i>	s. 9
<i>Helsingin HO 16.4.2010 S 09/1083</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>Helsingin HO 6.5.2015 S 14/689</i>	s. 143
<i>Helsingin HO 18.12.2017 R 16/2036</i>	s. 127
<i>Itä-Suomen HO 14.5.1981 V 1979/361</i>	s. 143
<i>Itä-Suomen HO 25.2.1982 S 1980/216</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 379
<i>Itä-Suomen HO 13.5.1982 S 1980/469</i>	s. 99
<i>Itä-Suomen HO 19.5.1983 S 1980/458</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 29
<i>Itä-Suomen HO 22.9.1983 S 1982/259</i>	s. 148 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 386
<i>Itä-Suomen HO 25.4.1985 S 1984/521</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 379
<i>Itä-Suomen HO 13.3.1986 S 1983/136</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 767
<i>Itä-Suomen HO 5.2.1987 S 86/508</i>	s. 143
<i>Itä-Suomen HO 11.11.1988 S 88/270</i>	s. 68 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
<i>Itä-Suomen HO 23.12.1988 S 88/60</i>	s. 71
<i>Itä-Suomen HO 21.2.1989 S 88/426</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>Itä-Suomen HO 25.4.1991 S 90/598</i>	s. 143 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
<i>Itä-Suomen HO 10.12.1996 R 96/372</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 376
<i>Itä-Suomen HO 4.2.1999 S 98/196</i>	s. 143
<i>Itä-Suomen HO 18.12.2003/128</i>	s. 76
<i>Itä-Suomen HO 20.01.2004/53</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 32

<i>Itä-Suomen HO 12.10.2004 S 03/1277</i>	s. 35
<i>Itä-Suomen HO 12.4.2005 S 03/930</i>	
<i>ja S 03/1064</i>	s. 135
<i>Itä-Suomen HO 2.10.2008 S 08/5</i>	s. 135
<i>Itä-Suomen HO 2.4.2009 S 08/482</i>	s. 35
<i>Itä-Suomen HO 24.5.2012 S 11/660</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 32
<i>Itä-Suomen HO 30.10.2014 S 14/483</i>	s. 143
<i>Itä-Suomen HO 24.10.2017 S 17/891</i>	s. 30
<i>Itä-Suomen HO 27.9.2018 S 17/964</i>	s. 17
<i>Itä-Suomen HO 8.2.2019 nro 67, S 18/384</i>	s. 140
<i>Kouvolan HO 20.2.1981 S 79/616</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 32
<i>Kouvolan HO 1.7.1981 S 80/302</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 32
<i>Kouvolan HO 7.4.1982 S 81/201</i>	s. 143
<i>Kouvolan HO 3.10.1984 S 82/372</i>	s. 143
<i>Kouvolan HO 9.10.1985 S 84/320</i>	s. 143
<i>Kouvolan HO 15.2.1989 S 88/306</i>	s. 143
<i>Kouvolan HO 6.6.1990 S 89/349</i>	s. 69
<i>Kouvolan HO 16.8.1995 S 94/543</i>	Ollila A., DL 6/2017, s. 920
<i>Kouvolan HO 6.3.1996 S 95/405</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 379
<i>Kouvolan HO 30.09.2004 R 03/1364</i>	s. 127 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 373
<i>Kouvolan HO 15.4.2009 S 09/1002</i>	s. 35
<i>Kouvolan HO 09.09.2009/900</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 32
<i>Rovaniemen HO 22.1.1982 S 80/251</i>	s. 68
<i>Rovaniemen HO 20.6.1984 S 83/374</i>	Ollila A., DL 1/2017, s. 33
<i>Rovaniemen HO 5.9.1984 S 83/236</i>	s. 84
<i>Rovaniemen HO 6.5.1987 S 86/412</i>	s. 68
<i>Rovaniemen HO 18.11.1992 S 92/358</i>	s. 143
<i>Rovaniemen HO 23.12.1996 S 96/281</i>	s. 134
<i>Rovaniemen HO 27.09.2004 R 04/617</i>	s. 127
<i>Rovaniemen HO 3.4.2006 S 05/11</i>	s. 129
<i>Rovaniemen HO 29.5.2009 S 08/462</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 377
<i>Rovaniemen HO 5.10.2012 S 12/31</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 378
<i>Turun HO 27.1.1978 1977 V 50 Tre V</i>	s. 68
<i>Turun HO 14.4.1978 1977 V 9 Kok 1</i>	Ollila A., DL 5/2017, s. 767
<i>Turun HO 30.5.1980 1979 V 115 Tre V</i>	s. 68
<i>Turun HO 29.8.1980 1980 S 40 Tre IV</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 378
<i>Turun HO 23.12.1981 1981 S 89 Tre V</i>	Ollila A., DL 3/2018, s. 380

<i>Turun HO 4.3.1983 1982 S 43 Pri I</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 377</i>
<i>Turun HO 25.11.1983 1983 S Tre IV</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 379</i>
<i>Turun HO 19.10.1984 S 15 Ulv 1</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 377</i>
<i>Turun HO 29.22.1985</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 32</i>
<i>Turun HO 27.3.1986 1985 S 11 Ika 2</i>	<i>Ollila A., DL 5/2017, s. 767</i>
<i>Turun HO 12.9.1986 1986 S 6 Rau I</i>	<i>Ollila A., DL 5/2017, s. 767</i>
<i>Turun HO 30.12.1988 S 88/99</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 379</i>
<i>Turun HO 5.5.1989 S 88/168</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 378</i>
<i>Turun HO 19.10.1990 S 90/434</i>	<i>s. 35</i>
<i>Turun HO 1.6.1993 S 92/1187</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 26</i>
<i>Turun HO 4.3.1994 S 92/475</i>	<i>Ollila A., DL 6/2016, s. 939</i>
<i>Turun HO 15.1.1996 S 94/811</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 385</i>
<i>Turun HO 12.4.1996 S 95/93</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 921</i>
<i>Turun HO 13.5.1997 S 96/756</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>Turun HO 4.12.1997 S 97/928</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 378</i>
<i>Turun HO 25.6.1998 S 97/1328</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>Turun HO 18.3.1999 S 98/870</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 20</i>
<i>Turun HO 18.11.1999 S 98/615</i>	<i>s. 53</i>
<i>Turun HO 25.1.2001 S 99/1336</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 17 ja 32</i>
<i>Turun HO 13.2.2002 S 00/2754</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 377</i>
<i>Turun HO 25.10.2004 S 04/204</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 386</i>
<i>Turun HO 16.2.2005 S 04/1911</i>	<i>s. 143</i>
<i>Turun HO 21.2.2005 S 04/411</i>	<i>s. 134</i>
<i>Turun HO 30.6.2006 S 05/235</i>	<i>s. 143</i>
<i>Turun HO 15.11.2006 S 05/2769</i>	<i>s. 35</i>
<i>Turun HO 15.12.2006 S 04/329</i>	<i>s. 9</i>
<i>Turun HO 10.12.2008 S 07/1988</i>	<i>s. 143</i>
<i>Turun HO 9.4.2009 S 08/708</i>	<i>s. 143</i>
<i>Turun HO 31.1.2011 R 10/588</i>	<i>s. 95</i>
<i>Turun HO 13.12.2019 S 18/1395</i>	<i>s. 30</i>
<i>Vaasan HO 18.3.1976 VD 1975 n:o 390</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 377</i>
<i>Vaasan HO 9.12.1976 V 313/1976</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 32</i>
<i>Vaasan HO 18.1.1979 V 222/1978</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 379</i>
<i>Vaasan HO 1981/394</i>	
<i>S 16.09.1982/424/82</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 382</i>
<i>Vaasan HO 16.09.1982 S 1981/397</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 382</i>
<i>Vaasan HO 12.5.1983 S 82/534</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 378</i>
<i>Vaasan HO 23.2.1984 S 83/494</i>	<i>s. 71</i>
<i>Vaasan HO 29.11.1984 S 84/403</i>	<i>s. 143</i>
<i>Vaasan HO 10.3.1988 S 87/315</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 381</i>

<i>Vaasan HO 02.06.1988 S 87/581</i>	s. 143
<i>Vaasan HO 1.12.1988 S 88/317</i>	s. 69
<i>Vaasan HO 25.5.1989 S 88/634</i>	s. 143
<i>Vaasan HO 19.7.1990 S 89/580</i>	s. 83 ja 100
<i>Vaasan HO 3.11.1993 S 92/866</i>	s. 35
<i>Vaasan HO 14.2.1994 S 93/633</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 377</i>
<i>Vaasan HO 19.10.1999 S 99/4</i>	s. 143
<i>Vaasan HO 17.2.2004 S 03/845</i>	s. 143
<i>Vaasan HO 29.6.2010 S 08/764</i>	s. 36
<i>Vaasan HO 25.6.2013 S 11/1335</i>	s. 69
<i>Vaasan HO 6.9.2013 S 11/1349</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 377</i>
<i>Vaasan HO 2.9.2014 S 13/867</i>	s. 143
<i>Vaasan HO 31.1.2018 S 17/47</i>	s. 30

Välitystuomiot

Välitystuomio julistettu Helsingissä 26.5.1975 (välimiehinä hovioikeuden presidentti Voitto Saario Puheenjohtajana sekä asianajaja Raoul Furstenborg ja professori P. J. Muukkonen jäseninä) s. 9

Välitystuomio julistettu Helsingissä 1.6.1976 (välimiehinä oikeusneuvos Martti Miettinen puheenjohtajana sekä kansleri Reino Erma ja Kerppo K. Kankaanranta jäseninä) s. 9

Välitystuomio julistettu Helsingissä 18.6.1976 (välimiehinä hovioikeudenpresidentti Voitto Saario puheenjohtajana sekä professori P. J. Muukkonen ja OTT Kaarlo L. Ståhlberg jäseninä) s. 9

Välitystuomio julistettu Helsingissä 28.5.1978 (välimiehinä OTT Raimo Pekkanen puheenjohtajana sekä professori P. J. Muukkonen ja hovioikeudenneuvos Arnold Kulmala jäseninä) s. 9

Välitystuomio julistettu Helsingissä 18.5.1983 (ainoana välimiehenä ja välimiesoikeutena hovioikeudenpresidentti Kaarlo L. Ståhlberg) s. 9

Välitystuomio julistettu Helsingissä 23.10.1984 (välimiehinä hovioikeudenpresidentti Kaarlo L. Ståhlberg puheenjohtajana sekä professorit P. J. Muukkonen ja Matti Ylöstalo jäseninä) s. 9

Välitystuomio julistettu Helsingissä 11.6.1992 (välimiehinä professori Esko Hoppu puheenjohtajana sekä hovioikeudenpresidentti Kaarlo L. Ståhlberg ja asianajaja Matti Olavi Norri jäseninä) s. 9

Välitystuomio julistettu Turussa 27.1.1978 (välimiehinä kansleri Lars Erik Taxell puheenjohtajana sekä hovioikeudenpresidentti Keijo Heikola ja professori P. J. Muukkonen jäseninä) s. 9

Eduskunnan oikeusasiamiehen ratkaisut

- Dnro 568/4/01, 840/4/01* (18.12.2001): Päättös kanteluun poliisimiehen antamaa haastattelua koskevassa asiassa. Ratkaisija: Oikeusasiamies Lauri Lehtimaja. Esittelijä: Jari Pirjola. s. 39
- Dnro 1585/4/03*, (3.2.2005): Eduskunnan oikeusasiamiehen päätös Alpo Rusin kanteluun. Ratkaisija: Oikeusasiamies Riitta-Leena Paunio. Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Juha Haapamäki. s. 82
- Dnro 3098/2010* (15.12.2011): Päättös Valtion teknillisen tutkimuskeskuksen (nykyinen teknologian tutkimuskeskus VTT) tutkijoiden sananvapautta koskevassa asiassa. Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen. Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Mikko Sarja. s. 66, 84, *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 128-129 ja 130
- Dnro 3793/2/12* (20.9.2013): Riihimäen kaupunki loukkasi opettajan sananvapautta. Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen. Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Mikko Sarja. *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 130
- Dnro 4842/4/12* (30.12.2013): Päättös kanteluun opettajan sananvapautta koskevassa asiassa. Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen. Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Mikko Sarja. *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 130
- Dnro 5342/4/13* (16.12.2014) Tampereen kaupunki loukkasi opettajan sananvapautta. Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen. Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Mikko Sarja. *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 130
- Dnro 364/4/15* (9.10.2015): Kaupunki loukkasi viranhaltijoiden sananvapautta. Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen. Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehen sihteeri Mikko Sarja. s. 66, *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 124 ja 130
- Dnro 609/4/15* (13.11.2015): Kaupunki loukkasi työntekijän sananvapautta. Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen. Esittelijä: Vanhempi oikeusasiamiehensihteeri Mikko Sarja. *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 130
- EOAK/3092/2016* (13.10.2017): Työntekijän sananvapaus. Ratkaisija: Oikeusasiamies Petri Jääskeläinen. Esittelijä: Esittelijäneuvos Mikko Sarja. *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 130

Alankomaat

- HR, 18 June 1982, NJ 1983, 723* (Plas v Valburg) *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946
- Gerechtshof Amsterdam, 7 May 1987, NJ 1988.430* (De Ziener) *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946

Australia

Walton Stores (Interstate) Ltd v Maher (1988) 164 CLR 387, *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946

Englanti

A . B & C (ET, 2002), s. 111

A v. X (ET 2001), s. 111

Annesly v. the Earl of Anglesea (1743), 17 State Tr 1139, *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 841

Attorney-General v. Guardian Newspaper Ltd (No 2, Spycatcher) [1988] 3 All ER 545; [1988] 3 WLR 776; [1990] 1 AC 109, HL, s. 127-128

Bailey v Rolls-Royce (1971) Ltd. [1984] ICR 688 (CA), s. 114

Balston Ltd v. Headline Filters Ltd [1990] FSR 385, ChD, s. 105

Bank of Credit and Commerce International SA v. Ali (No 2) [1999] 4 All ER 83, [2000] ICR 1354, s. 114

Barton v. Greenwich LBC (UKEAT/0041/14/DXA, 1 May 2015), s. 97

Bell v. Lever Bros Ltd [1932] App. Cas. 161, s. 102-103 ja 107

Beloff v. Pressdram Ltd [1973] 1 All ER 241, ChD, s. 94

Blackpool and Fylde Aero Club Ltd v. Blackpool Borough Council [1990] 1 WLR 1995; [1990] 3 All ER 25, *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946

Boston Deep Sea Fishing and Ice Co v Ansell (1888) 39 Ch D 339, CA, s. 35

Brandeaux Adviser (UK) Ltd v. Chadwick [2011] IRLR 224, QBD, s. 106

British Midland Tool Ltd v Midland International Tooling Ltd [2003] 2 BCLC 523, ChD, s. 106 ja 108-109

British Steel Corporation v. Granada Television Ltd [1981] AC 1096, HL, s. 82 ja 91

British Telecommunications plc v. Ticehurst [1992] ICR 383, *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 915

Brooks v. Olyslager OMS (UK) Ltd [1998] IRLR 590, CA, s. 127

Byrne v. Deane [1937] 1 KB 818, s. 110

Camelot Group plc v. Centaur Communications Ltd [1998] 1 All ER 251, CA, s. 114-115

Cantor Fitzgerald International v. Tradition (UK) Ltd, 12 June 1998, s. 110

Chesterton Global Ltd v. Nurmohammed [2015] IRLR 614; [2017] EWAC Civ 979, s. 92

Church of Scientology of California v. Kaufman [1973] RPC 635, s. 89

Cobbe v. Yeomans Row Management Ltd [2008] UKHL 55; [2008] 1 WLR 1752, *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946

Courtney & Fairbrain Ltd v. Tolani Brothers (Hotels) Ltd [1975] 1 WLR 297, CA, Ollila A., DL 6/2016, s. 944

Douglas v. Birmingham City Council (UKEAT/0518/02, 17 March 2003), s. 86

Dr Y-A-Soh v. Imperial College of Science, Technology and Medicine (UKEAT/0350/14/DM, 3 September 2015), s. 93

Dubai Aluminium Co Ltd v. Salaam [2002] UKHL 48; [2003] 2 AC 366; [2003] IRLR 608, HL, s. 111

Dunn v. IBM United Kingdom Ltd [1998] London (South) ET 2305087/97, s. 63

Esso Petroleum Co. Ltd v. Mardon [1976] QB 801, CA, Ollila A., DL 6/2016, s. 950

Faccenda Chicken Ltd v. Flower [1986] IRLR 69, CA, s. 121 ja 128

Fincham v. HM Prison Service (UKEAT/0925/01/RN and EAT/0991/01, 19 December 2002), s. 113

Flood v. Times Newspapers [2012] 4 All ER 913; [2012] 2 AC 273; [2012] HRLR 18, Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Francome v. Mirror Group Newspaper Ltd [1984] 1 WLR 892, CA, s. 86

Fraser v. Evans [1969] 1 QB 349; [1969] 1 All ER 8, CA, Ollila A., DL 5/2020, s. 841

Gartside v. Outram (1856) 26 LJ Ch113, Ollila A., DL 5/2020, s. 841

Green v. First Response Training and Development Ltd (ET, Case No 250542/03, 13 April 2002, s. 93

Hands v. Simpson Fawcett and Co Ltd (1928) 44 TLR 295, s. 29-30

Heilbut, Symons & Co. v. Buckleton [1913] AC 30, Ollila A., DL 6/2016, s. 950

Helmet Integrated System Ltd v. Tunnard and Others [2007] IRLR 126, CA, s. 104

Herbert Morris Ltd v. Saxelby [1916] 1 AC 688, 709, Ollila A., DL 5/2017, s. 768

Hivac Ltd v. Park Royal Scientific Instruments Ltd, 1946 Ch. 169, CA, s. 23 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 375

Horcal Ltd v. Gatland [1983] IRLR 459; [1984] IRLR 288, CA, s. 105

Horrocks v. Lowe [1974] 1 All ER 662; [1975] AC 135, HL, Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Hubbard v. Vosper [1972] 2 QB 84; [1972] 1 All ER 1023, CA, s. 89

Humphries v. VH Barnett & Co [1998] 2304001/97, s. 63

Hunt v. Times Newspapers [2013] EWHC 1868 (QB), Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Imam-Siddique v. BlueBay Asset Management (Services) Ltd [2013] IRLR 344, QBD, s. 105

Initial Services v. Putterill [1968] 1 QB 396; [1967] 3 All ER 145, CA, s. 127

Item Software (UK) Ltd v. Fassihi [2003] IRLR 769, s. 106 ja 107

Johnson v. Great Clowes Discount Warehouse Ltd., November 5, 1976 (ET), s. 114

Johnson v. Unisys Ltd [2001] UKHL 13; [2001] IRLR 279; [2001] All ER 801; [2001] 2 WLR 1076; [2001] ICR 480 (22nd March, 2001), HL, s. 131

Johnstone v. Bloomsbury Health Authority [1991] ICR 269; [1992] QB 333, s. 42

Kay v. Northumbria Healthcare NHS Trust (ET, Case No 6405617/00, 29 November 2001), s. 90

Kraus v. Penna Plc & Anor [2004] IRLR 260, EAT, s. 113-114

Kynixa Ltd v. Hynes and Others [2008] EWHC 1495, QBD, s. 109

Ladbroke Racing Limited v. King, *Daily Telegraph*, 21 April 1989, EAT, s. 107

Lion Laboratories Ltd v. Evans [1985] 1 QB 526; [1984] 2 All ER 417, CA, s. 88, 90-91, 94 ja 126

Lister v. Hesley Hall Ltd [2001] UKHL 22; [2001] IRLR 472; [2001] ICR 665, HL, s. 103, 107 ja 110-111

Lloyd v. Grace, Smith & Co [1912] AC 716, [1912] UKHL 1, HL, s. 110

Lonmar Global Risks Limited v. West [2011] IRLR 138, QBD, s. 103

Malik v. Bank of Credit; Mahmud v. Bank of Credit [1997] UKHL 23; [1997] 3 All ER 1; [1997] IRLR 462, [1997] 3 WLR 95; [1997] ICR 606 (12th June, 1997), HL, s. 41 ja 100

Mattis v. Pollock (T/A Flamingo's Nightclub) [2003] 1 WLR 2158; [2003] IRLR 603; [2004] 4 All ER 85, s. 111

Meares v. Medway Primary Care Trust (UKEAT/0065/10, 7 December 2010), s. 94

Meyers v. Casey (1913) 17 C.L.R. 90, 124, *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 841

Mohamud v Wm Morrison Supermarkets Plc [2016] UKSC 11, [2016] AC 677, s. 111

Neary and another v. Dean of Westminster [1999] IRLR 288, s. 104

Nottinghamshire County Council v. Bowly [1978] IRLR 252, EAT, *Ollila A.*, DL 3/2018, s. 377

Nottingham University v. Fishel [2000] ICR, 1462 [2001] RPC 367, QBD, s. 106

Owalo v. Galliford Try Partnership Ltd (ET, Case No 3203344/03, 2 April 2004), s. 118

Parr v Derwentside District Council [1998] Case No 2501507/98, s. 63

Parr v. Whitbread plc [1990] IRLR 39, EAT, s. 85

Pay v. Lancashire Probation Service [2004] IRLR 129, EAT, s. 38-39

Petromec Inc. v. Petroleo Brasileiro SA Petrobras (No. 3) [2005] EWCA Civ 891; [2006] 1 Lloyd's Rep 121 (CA), *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 944

Phillips v. Brooks Ltd [1919] 2 KB 243, *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 950

Pitt v. PHH Asset Management Ltd [1994] 1 WLR 327, *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 944

Premier Mortgage Connections Ltd v. Miller (EAT/0113/07, 2 November 2007), s. 86

QBG Management Services (UK) Limited v. Dymoke [2012] IRLR 458, QBD, s. 106

Ranson v. Customer Systems plc [2012] EWCA Civ 841; [2012] IRLR 769 (CA), s. 104-105

RBG Resources plc (in liquidation) v. Rastori and Others [2002] EWHC 2782 (Ch), s. 110

Re a Company's Application [1989] IRLR 477, s. 86

Reading v A-G (1951) AC 507, (1951) 1 All ER 617 at 621, HL, s. 36

Robb v. Green [1895] 2 QB 315, CA, s. 35 ja *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 915

Sanders v. Parry, (1967) 1 W.L.R. 753, s. 36

Scally v. Southern Health and Social Services Board [1992] 1 AC 294, *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 916

Schering Chemicals Ltd v. Falkman Ltd [1982] QB 1 (CA), s. 113

Secretary of State for Employment v. Associated Society of Locomotive Engineers and Firemen [1972] 2 QB 455, *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 915

Shaker v. Vistajet Group Holdings SA [2012] EWCH 1329 (Comm); [2012] 2 All ER (Comm) 1010; [2012] 2 Lloyd's Rep 93, *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 944

Shepherds Investments Ltd v. Walters and Others [2006] EWHC 836 (Ch); [2007] IRLR 110; [2007] 2 BCLC 202, ChD, s. 35

Singh v. London County Bus Service Ltd [1976] IRLR 176, *Ollila A.*, DL 3/2018, s. 377

Staples v. Royal Sun Alliance (ET, 2001), s. 86

Street v. Derbyshire Unemployed Workers' Centre [2004] EWCA Civ 964; [2005] ICR 97, s. 92-93

Swain v. West (Butchers) Ltd [1936] 3 All ER 261 (CA), s. 107

Sybron Corp v. Rochem Ltd [1983] IRLR 253, CA, s. 109

Taplin v. C Shippam Ltd [1978] ICR 1068 [1978] IRLR 450, EAT, s. 114

Tesco Stores Ltd v. Pook [2004] IRLR 618, s. 104

Thomson Ecology Ltd v. APEM Ltd [2014] IRLR 184, ChD, s. 106

Thornley v. Aircraft Research Association Ltd 14 September 1976, 539/11 and 11 May 1977 EAT 669/76, s. 40

Ticehurst and Another v. British Telecommunications plc [1992] IRLR 219, CA, s. 40

Trottman v. North Yorkshire County Council [1999] IRLR, 98, CA, s. 111

Turner and Others v Commonwealth and British Minerals Ltd [2000] IRLR 144, [1999] EWCA Civ 3055, s. 138

Various Claimants v Catholoc Child Welfare Society and Others [2012] UKSC 56, [2013] 2 AC 1 (SC), s. 111

Walford v. Miles [1992] 2 AC 128, HL, *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 944

Walker v. Northumberland County Council [1995] 1 All ER 737; [1995] IRLR 35, s. 42

Watt v. Longsdon [1930] 1 KB 130, s. 86
Wessex Dairies Ltd. V. Park Royal Scientific Instruments Ltd, (1946) Ch. 169, at 174, s. 36
Wooward v. Hutchins [1977] 2 All ER 751; [1977] 1 WLR 760, CA, s. 89
X Ltd v. Morgan-Grampian (Publishers) Ltd [1991] 1 AC 1, HL, s. 82-83
Yam Seng Pte Ltd v. International Trade Corporation Ltd [2013] EWHC 111 (QB); [2013] 1 CLC 662; [2013] 1 All ER (Comm) 1321, s. 41, 42, 144 ja *Ollila A.*, DL 6/2017, s. 915

Euroopan ihmisoikeustuomioistuin

Suuri jaosto

Axel Springer AG v. Germany, no. 39954/08 (7.2.2012) s. 70
Baka v. Hungary, no. 20261/12 (23.6.2016) s. 74
Bladet Tromsø and Stensaas v. Norway, no. 21980/93 (20.5.1999) s. 96
Cumpana and Mazare v. Romania, no. 33348/96 (17.12.2004) s. 95
Delfi AS v. Estonia, no. 64569/09 (16.6.2015) s. 77-78 ja 80
Fernández Martínez v. Spain, no. 56030/07 (12.6.2014) s. 64
Fressoz and Roire v. France, no. 29183/95 (21.1.1999) s. 127
Gillberg v. Sweden, no. 41723/06 (3.4.2012) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 122
Goodwin v. the United Kingdom, no. 17488/90 (27.3.1996) s. 82 ja *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 122
Guja v. Moldova, no. 14277/04 (12.2.2008) s. 10, 47, 87-88, 90 ja *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 828
John Murray v. the United Kingdom, no. 18731/91 (8.2.1996) s. 104
Lindon, Otchakovsky-Laurens and July v. France, nos. 21279/02 and 36448/02 (22.10.2007) s. 75
Medzlis Islamske Zajednice Brcko and Others v. Bosnia and Herzegovina, no. 17224/11 (27.6.2017) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 833
Mouvement raëlien suisse v. Switzerland, no. 16354/06 (13.7.2012) s. 49
Palomo Sánchez and Others v. Spain, nos. 28955/06+ (12.9.2011) s. 47, 53 ja 108
Refah Partisi (the Welfare Party) and Others v. Turkey, nos. 41340/98+ (13.2.2003) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 124-125
Satakunnan Markkinapörssi Oy and Satamedia Oy v. Finland, no. 931/13 (21.7.2015) s. 54
Stoll v. Switzerland, no. 69698/01 (10.12.2007) s. 128
Van der Heijden v. the Netherlands, no. 42857/05 (3.4.2012) s. 100
Verein gegen Tierfabriken Schweiz (VgT) v. Switzerland (no. 2), no. 32772/02 (30.6.2009) s. 48-49

Von Hannover v. Germany (no. 2), nos. 40660/08 and 60641/08 (7.2.2012) s. 54,
70 ja 75

Tuomiot

- Ahmed and Others v. The United Kingdom*, no. 22954/93 (2.9.1998) s. 10
Ahmet Yıldırım v. Turkey, no. 311/10 (18.12.2012) s. 77
Appleby and Others v. the United Kingdom, no. 44306/98 (6.5.2003) s. 48 ja 49
Ashby Donald and Others v. France, no. 36769/08 (10.1.2013) s. 49
Barbulescu v. Romania, no. 61496/08 (12.1.2016) s. 63
Bargão and Domingos Correria v. Portugal, nos. 53579/09 ja 53582/09
(15.11.2012) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 834
Bergens Tidende and Others v. Norway, no. 26132/95 (2.5.2000) s. 90
Bozena Sosinowska v. Poland, no. 10247/09 (18.10.2011) s. 69
Bucur and Toma v. Romania, no. 40238/02 (8.1.2013) s. 90
Castells v. Spain, no. 11798/85 (23.4.1992) s. 70
Colombani and Others v. France, no. 51279/99 (25.6.2002) s. 96
Darby v. Sweden, no. 11581/85 (23.10.1990) s. 45 ja *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 127
De Diego Nafria v. Spain, no. 46833/99 (14.3.2002) s. 10 ja 75
De Haes and Gijssels v. Belgium, no. 19983/92 (24.2.1997) s. 95
Dink v. Turkey, nos. 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09, and 7124/09
(14.9.2010) s. 48
Editions Plon v. France, no. 58148/00 (18.5.2004) s. 75
Editorial Board of Pravoye Delo and Shtekel v. Ukraine, no. 33014/05 (5.5.2011)
s. 78-79
Fedechenko v. Russia (No. 2), no. 48195/06 (11.2.2010) s. 95
Feldek v. Slovakia, no. 29032/95 (12.10/2001) s. 71
Fuentes Bobo v. Spain, no. 39293/98 (29.2.2000) s. 47 ja 71
Goodwin v Uniten Kingdom, no 17488/90 (27.3.1996) s. 82-83 ja *Ollila A.*, DL
1/2021, s. 122
Gorzelik and Others v. Poland, no. 44158/98 (17.2.2004) *Ollila A.*, DL 1/2021, s.
125
Handyside v. the United Kingdom, no. 5493/72 (7.12.1976) s. 68, 75 ja *Ollila A.*,
DL 5/2020, s. 833
Heinisch v. Germany, no. 28274/08 (21.7.2011) s. 47, 86, 89-90, 95, 99-100, *Ol-
lila A.*, DL 1/2021, s. 124 ja 131
Herbai v. Hungary, no. 11608/15 (5.11.2019) s. 48 ja 53
K. v. Austria, no.16002/90 (13.10.1992) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 122
Kharlamov v. Russia, no. 27447/07 (8.10.2015) s. 72
Kokkinakis v. Greece, no. 14307/88 (24.6.1993) s. 45
Krasulya v. Russia, no.12365/03 (22.2.2007) s. 71
K.U. v. Finland, no. 2872/02 (2.12.2008) s. 79 ja 80

Kudeshkina v. Russia, no. 29492/05 (26.2.2009) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 834
Langner v. Germany, no. 14464/11 (17.09.2015) s. 117-118 ja *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 826
Lingens v. Austria, no. 9815/82 (8.7.1986) s. 95
Marechenko v. Ukraine, no. 4063/04 (19.2.2009) s. 47 ja *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 131
Marttinen v. finland, no 192335/03 (29.4.2009) s. 104
Matúz v. Hungary, no. 73571/10 (21.10.2014) s. 46-47 ja 91
Mesut Yurtsever and others v. Turkey, no. 14946/08 (20.1.2015) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 124
Murphy v. Ireland, no. 44179/98 (10.7.2003) s. 45
Nilsen and Johnson v. Norway, no. 23118/93 (25.11.1999) s. 68 ja 74
Oberschlick v. Austria, no. 11662/85 (23.5.1991) s. 68
Open Door and Dublin Well Woman v. Ireland, no. 14234/88; 14235/889 (29.10.1992) s. 51
Osman v. the United Kingdom, no. 23452/94 (28.10.1998) s. 49
Pasko v. Russia, no. 69519/01, 22.10.2009 s. 128
Raichinov. v. Bulgaria, no. 47579/99, 20.4.2006 s. 69
Rees v. the United Kingdom, no. 9532/81 (17.10.1986) s. 49
Renaud v. France, no. 25/05/2010 (25.2.2010) s. 70-71
Roemen and schmidt v. luxembourg, no. 51772/99 (25.2.2003) s. 83
Ruokanen and others v. Finland, no. 45130/06 (6.4.2010) s. 96
Saint-Paul Luxembourg S.A. v. Luxembourg, no. 26419/10 (18.4.2013) s. 83
Sanoma Uitgevers B. v. v. the Netherlands, no. 38224/03 (14.9.2010) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 122
Saunders v. the United Kingdom, no 19187/91 (17.12.1996) s. 104
Selistö v. Finland, no. 56767/00 (16.11.2004) s. 71
Siebenhaar v. Germany, no. 18136/02 (3.2.2011) s. 64
Siryk v. Ukraine, no. 6428/07 (31.3.2011) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 125
Soares v. Portugal, no. 79972/12 (21.6.2016) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 832
Sosinowska v. Poland, no. 10247/09 (18.10.2011) s. 68
Steel and Morris v. the United Kingdom, no. 68416/01 (15.2.2005) s. 68
Süreç v. Turkey (No.1) 26682/95 (8.7.1999) s. 71
Szima v. Hungary, no. 29723/11 (9.10.2012) s. 73-74
The Sunday Times v. the United Kingdom, no. 6538/74 (26.4.1979) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 125
Thorgeir Thorgerison v. Iceland, no. 13778/88 (25.6.1992) s. 95
Tierbefeier e. V. v. Germany no. 45192/09 (16.1.2014) s. 94
Times Newspapers Ltd v. the United Kingdom (nos. 1 and 2), nos 3002/03 and 23676/03 (10.3.2009) s. 77
Vogt v. Germany, no. 17851/91 (26.9.1995) s. 10, 46 ja 88

Von Hannover v. Germany no. 59320/00 (24.6.2004) s. 54
Von Hannover v. Germany (no. 3), no. 8772/10 (19.9.2013) s. 54
Weh v. Austria, no 38544/97 (8.4.2004) s. 104
White v. Sweden, no. 42435/02 (19.9.2006) s. 54 ja *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 133
Wille v. Liechtenstein, no. 28396/95 (28.10.1999) s. 46
Wojtas-Kaleta v. Poland, no. 20436/02 (16.10.2009) s. 46, 70 ja *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 833
Özgür Gündem v. Turkey, no. 23144/93 (16.3.2000) s. 48

Päätökset

Bathellier v. France, no. 49001/07 (12.10.2010) s. 46, 86, 97 ja *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 833
Harlanova v. Latvia, no. 57313/00 (3.4.2003) s. 95
Konttinen v. Finland, no. 24949/94 (3.12.1996) s. 45
Pay v. United Kingdom, no. 32792/05 (16.9.2008) s. 38-39
Schüssel v. Austria no. 42409/98 (21.2.2002) s. 54 ja *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 133
Strohal v. Austria, no. 20871/92 (7.4.1994) *Ollila A.*, DL 1/2021, s. 122
Van der Heijden v. the Netherlands, no. 11002/84 (8.11.1985) s. 70 ja 101

Euroopan ihmisoikeuskomissio

Morissens v. Belgium, no. 11389/85, (3.5.1988) DR 56, s. 56 ja *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 834
Rommerflanger v. Germany, no. 12242/86 (6.8.1986), s. 47, 52 ja 56

Euroopan Unionin tuomioistuin

Bernard Conolly v Commission of the European Communities. Case C-274/99 P (6.3.2001) s. 52, 61 ja *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 827
Criminal proceedings against Jean-Pierre Guimont. Case C-448/98 (5.12.2000) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 835
Criminal proceedings against Miro BV. Case 182/84 (26.11.1985) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 835
Elliniki Radiophonia Tiléorassi AE and Panellinia Omospondia Syllogon Prossopikou v Dimotiki Etairia Pliroforissis and Sotirios Kouvelas and Nicolaos Avdellas and others. Case C-260/89 (18.6.1991) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 827
Eugen Schmidberger, Internationale Transporte und Planzüge v Republik Österreich. Case C-112/00. (12.6.2003) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 826
Friedrich Kremzow v Republik Österreich. Case C-299/95 (29.5.1997) *Ollila A.*, DL 5/2020, s. 827

J. Nold, Kohlen- und Baustoffgroßhandlung v Commission of the European Communities. Case 4-73 (14.5.1974) Ollila A., DL 5/2020, s. 827

Marguerite Johnston v Chief Constable of the Royal Ulster Constabulary. Case 222/84 (15.5.1986) Ollila A., DL 5/2020, s. 827

Oyowe and Traore v Commission, Case C-100/88 (13.12.1989) s. 61

Pall Corp. v P. J. Dahlhausen & Co. Case C-238/89 (13.12.1990) Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Rechnungshof v Österreichischer Rundfunk and Others and Christa Neukomm and Joseph Lauermann v Österreichischer Rundfunk. Joined cases C-465/00, C-138/01 and C-139/01 (20.5.2003) Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Rewe-Zentral AG v Bundesmonopolverwaltung für Branntwein. Case 120/78 (20.2.1979) Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Roquette Frères SA v Directeur général de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes, and Commission of the European Communities. Case C-94/00 (22.10.2002) Ollila A., DL 5/2020, s. 827

Society for the Protection of Unborn Children Ireland v. Stephen Grogan and others. Case C-159/90 (4.10.1991) s. 51

Stadt Wuppertal v Maria Elisabeth Bauer, Volker Willmeroth, in his capacity as owner of TWI Technische Wartung und Instandsetzung Volker Willmeroth e.K. v Martina Broßonn. Joined cases C-569/16 and C-570/16 (6.11.2018) Ollila A., DL 5/2020, s. 827

Verein gegen Unwesen in Handel und Gewerbe Köln e.V. v Mars GmbH. Case C-470/93 (6.7.1995) Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Vereinigte Familiapress Zeitungsverlags- und vertriebs GmbH v Heinrich Bauer Verlag. Case C-368/95 (26.6.1997) Ollila A., DL 5/2020, s. 835

Italia

Cass, 17 June 1974, no 1781, Foro padano, 1975.I 80 (installation of machinery) Ollila A., DL 6/2016, s. 946

Cass, 12 March 1993, no 2973, Foro Italiano, I 956 (Giuliana) Ollila A., DL 6/2016, s. 946

Kanada

Bazley v Curry, [1999] 2 SCR 534, s. III

Jacobi v Griffiths, [1999] 2 SCR 570, s. III

Norja

Høyesterett

HR Nrt. 1992 s. 1110 I 210, Ollila A., DL 6/2016, s. 944

Ranska

Cour d'appel de Versailles, 5 March 1992, RDT civ. 1992.753 (a French, a British and a Belgian Company) *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 943
Cour de cassation, Com, 20 March 1972 Bull civ IV.93; JCP 1973.I-17543 (Hydrotile Machine) *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946
Cour de cassation, Civ 3, 3 October 1972 (Monoprix) Bull civ III.491 *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946
Cour de cassation, Com, 26 November 2003, Bull civ IV no 186 (Manoukian) *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 943

Ruotsi

Nytt juridiskt arkiv

<i>NJA II 1915 s. 261</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 26
<i>NJA 1963 s. 105</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 950
<i>NJA 1978 s. 147</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 948
<i>NJA 1984 s. 665</i>	s. 35
<i>NJA 1988 s. 161</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 946
<i>NJA 1990 s. 745</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 947
<i>NJA 1991 s. 319</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 912
<i>NJA 2001 s. 362</i>	s. 133
<i>NJA 2001 s. 445</i>	s. 80
<i>NJA 2004 s. 574</i>	s. 80
<i>NJA 2007 s. 309</i>	s. 80
<i>NJA 2009 s. 672</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>NJA 2012 s. 1095</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387
<i>NJA 2013 s. 1174</i>	s. 23 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387

Arbetsdomstolen

<i>AD 1929 nr 29</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921
<i>AD 1937 nr 80</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 841
<i>AD 1961 nr 27</i>	s. 69
<i>AD 1967 nr 26</i>	s. 84
<i>AD 1974 nr 57</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>AD 1976 nr 97</i>	s. 99
<i>AD 1977 nr 16</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 388
<i>AD 1977 nr 67</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377 ja 388
<i>AD 1977 nr 118</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 388
<i>AD 1977 nr 119</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
<i>AD 1977 nr 126</i>	<i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380

<i>AD 1977 nr 162</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1977 nr 223</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1978 nr 22</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1978 nr 89</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 921</i>
<i>AD 1978 nr 139</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1979 nr 67</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1979 nr 74</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1980 nr 82</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 372</i>
<i>AD 1980 nr 89</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 31</i>
<i>AD 1981 nr 51</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 1981 nr 85</i>	<i>s. 69</i>
<i>AD 1981 nr 168</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 383</i>
<i>AD 1982 nr 9</i>	<i>s. 69</i>
<i>AD 1982 nr 24</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1982 nr 29</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>AD 1982 nr 34</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1982 nr 110</i>	<i>s. 66-67, Ollila A., DL 3/2018, s. 388 ja Ollila A., DL 1/2021, s. 129</i>
<i>AD 1982 nr 121</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1982 nr 130</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1982 nr 133</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1982 nr 137</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1982 nr 160</i>	<i>s. 67</i>
<i>AD 1983 nr 46</i>	<i>Ollila A., DL 5/2020, s. 841</i>
<i>AD 1984 nr 48</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1986 nr 21</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 383</i>
<i>AD 1986 nr 51</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1986 nr 85</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1986 nr 95</i>	<i>s. 98-99 ja 101</i>
<i>AD 1986 nr 154</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1987 nr 22</i>	<i>s. 69</i>
<i>AD 1987 nr 57</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 28</i>
<i>AD 1987 nr 65</i>	<i>s. 101</i>
<i>AD 1988 nr 67</i>	<i>s. 99 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1988 nr 162</i>	<i>s. 70</i>
<i>AD 1989 nr 25</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>AD 1989 nr 90</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1990 nr 8</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 1990 nr 19</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>AD 1991 nr 82</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1991 nr 106</i>	<i>Ollila A., DL 5/2020, s. 841</i>

<i>AD 1992 nr 38</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1992 nr 39</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1992 nr 40</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1992 nr 41</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1992 nr 42</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 389</i>
<i>AD 1992 nr 51</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1992 nr 86</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 1993 nr 18</i>	<i>s. 34, 36, Ollila A., DL 6/2017, s. 908, Ollila A., DL 3/2018, s. 376 ja 388</i>
<i>AD 1993 nr 65</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1993 nr 96</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1993 nr 127</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 1993 nr 203</i>	<i>s. 68</i>
<i>AD 1993 nr 228</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 1994 nr 79</i>	<i>s. 32, 36 ja Ollila A., DL 1/2021, s. 131</i>
<i>AD 1994 nr 102</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1994 nr 121</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1995 nr 7</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>AD 1995 nr 89</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1995 nr 104</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1995 nr 121</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>AD 1995 nr 137</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1996 nr 6</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 375</i>
<i>AD 1996 nr 125</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 382</i>
<i>AD 1997 nr 13</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1997 nr 36</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 24</i>
<i>AD 1997 nr 39</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1997 nr 57</i>	<i>s. 46</i>
<i>AD 1997 nr 145</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1998 nr 17</i>	<i>s. 46</i>
<i>AD 1998 nr 20</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 1998 nr 30</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 1998 nr 80</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 917</i>
<i>AD 1998 nr 97</i>	<i>s. 61</i>
<i>AD 1998 nr 145</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 1999 nr 29</i>	<i>s. 68</i>
<i>AD 1999 nr 107</i>	<i>s. 110</i>
<i>AD 1999 nr 144</i>	<i>s. 35</i>
<i>AD 2000 nr 3</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 21 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 372</i>
<i>AD 2000 nr 5</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 376</i>
<i>AD 2000 nr 12</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 379</i>

<i>AD 2000 nr 14</i>	<i>s. 126</i>
<i>AD 2000 nr 81</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 28</i>
<i>AD 2000 nr 111</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 2001 nr 24</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 21</i>
<i>AD 2001 nr 60</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 383</i>
<i>AD 2002 nr 26</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 383 ja 388</i>
<i>AD 2002 nr 33</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 2002 nr 38</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 917 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 372</i>
<i>AD 2003 nr 16</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 21 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 374</i>
<i>AD 2003 nr 21</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 21, 26, Ollila A., DL 6/2017, s. 918 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 385</i>
<i>AD 2003 nr 51</i>	<i>s. 101</i>
<i>AD 2003 nr 81</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 379</i>
<i>AD 2003 nr 84</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2004 nr 30</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 383</i>
<i>AD 2005 nr 64</i>	<i>Ollila A., DL 1/2017, s. 23 ja 29</i>
<i>AD 2005 nr 105</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 388</i>
<i>AD 2006 nr 49</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2006 nr 90</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 382</i>
<i>AD 2006 nr 103</i>	<i>s. 67 ja 69</i>
<i>AD 2006 nr 112</i>	<i>s. 30</i>
<i>AD 2006 nr 118</i>	<i>s. 68</i>
<i>AD 2006 nr 122</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2007 nr 20</i>	<i>s. 67</i>
<i>AD 2007 nr 53</i>	<i>s. 67</i>
<i>AD 2009 nr 38</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2009 nr 63</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2010 nr 42</i>	<i>Ollila A., DL 6/2017, s. 918 ja Ollila A., DL 3/2018, s. 385</i>
<i>AD 2010 nr 90</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2011 nr 15</i>	<i>s. 61 ja 83</i>
<i>AD 2011 nr 57</i>	<i>s. 68</i>
<i>AD 2011 nr 74</i>	<i>s. 67, Ollila A., DL 6/2017, s. 912 ja Ollila A., DL 1/2021, s. 129</i>
<i>AD 2012 nr 25</i>	<i>s. 67, Ollila A., DL 6/2017, s. 908, 912 ja Ollila A., DL 1/2021, s. 129</i>
<i>AD 2012 nr 40</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2013 nr 65</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 389</i>
<i>AD 2014 nr 3</i>	<i>Ollila A., DL 3/2018, s. 389</i>
<i>AD 2015 nr 9</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2015 nr 35</i>	<i>s. 36</i>
<i>AD 2015 nr 61</i>	<i>s. 61</i>

<i>AD 2017 nr 12</i>	s. 36
<i>AD 2017 nr 22</i>	s. 36
<i>AD 2018 nr 31</i>	s. 36
<i>AD 2018 nr 49</i>	s. 36

Saksa

RG, 8 June 1920 II (Ziv.), RGZ 99, 147 (shark meat) *Ollila A.*, DL 1/2017, s. 18

BGH, 29 January 1965, NJW 65.813 (housing association) *Ollila A.*, DL 1/2017, s. 18

BGH, 27 October 1967, BGHZ 48.396 (employer's signature) *Ollila A.*, DL 1/2017, s. 18

BGH, 10 July 1970, NJW 1970.1840 (letter) *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946

BGH, 25 November 1992, NJW 1993.520 (oolitic stones) *Ollila A.*, DL 6/2016, s. 946

ASIAHAKEMISTO

Absorptioteoria	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 910
Aiesopimus	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 944
Ajatuksenvapaus	s. 45
Ammattisalaisuus	s. 6-7, 120-122, 137, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 942, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 17, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 766, 767, 679, 772, 775, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 373 ja 386
Arvostelu	s. 46, 47, 61, 66-76, 94, 97, 116, 121, 126, 149-150, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 833, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 129 ja 131-132
Arvostukset ja tosiasiat	s. 72, 74, 87, 89, 95, 125 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 832-835
Asiakkaat	s. 35-36, 37, 52, 60, 68, 79, 86, 125, <i>Ollila A.</i> 3/2018, s. 380-381 ja <i>Ollila A.</i> , 5/2020, s. 831
Chilling effect	s. 82-83
Culpa in contractu	<i>Ollila A.</i> 6/2016, s. 941 ja 949
Culpa in contrahendo	<i>Ollila A.</i> 6/2016, s. 941, 948-949 ja 951
Edullisemmuussääntö	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919
EIS 10 artiklan positiiviset oikeusvaikutukset	s. 46-50
Elinkeinonvapaus	s. 52, 136 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 768
Elinkeinotoiminnan luvanvaraisuus	s. 98-99
Epätyypilliset työsuhteet	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 908, 916-917 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380
Esisopimus	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 944
Fidusiaarinen lojaliteettivelvollisuus	s. 103, 104-107, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 939 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 915
Harkintamarginaali	s. 48-50 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 125

Heikomman suoja	s. 8, 54, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 937-939, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 19-20, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 762-764, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 907 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 841
Henkilökytkentä	s. 75-76
Ilmiannon ajankohta	s. 80, 112-119 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 832
Ilmiannon edellytykset	s. 80, 87-88 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 842
Ilmiannon määritelmä	s. 5, 81 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 842
Ilmiannon kanavat	s. 81, 85-87, 87-88, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 828-829 ja 833
Ilmiantajan määritelmä	s. 5, 81 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 842
Ilmiantajan suojan ajallinen ulottuvuus	s. 114-117 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 836
Ilmiantajan suojan alueellinen ulottuvuus	s. 91
Ilmiantajan suojan henkilöllinen ulottuvuus	s. 114-115, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 827 ja 830-832
Ilmiantajan suojan määritelmä	s. 82
Ilmianto ja perusteltu syy	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 830 ja 832-833
Ilmoittamisen harkinta-aika	s. 109-110 ja 142
Ilmoitusvelvollisuus	s. 21, 24, 41-42, 83-84, 100, 103-110, 111-112, 148-149, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 945-949, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 18, 20-22, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 776, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 916, 918, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 373 ja 385
Internet	s. 62-64 ja 76-80
Irtisanomisaika	s. 12, 145-146, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 770, 773-775, 776, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919-920, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 374 ja 381
Irtisanomissuhde	s. 145, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 775 ja 776
Itsekriminalisointisuoja	s. 104 ja 149
Itsemääräämisoikeus	s. 15, 136, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 938, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 19, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 908-909 ja 923
Johtajasopimus	s. 103
Jura novit curia	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 31-32, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 914,, DL <i>Ollila A.</i> 3/2018, s. 371 ja 385

Kilpailukielto	s. 4, 12, 18, 19, 33, 35-36, 40, 41, 102-106, 108, 129, 133-136, 138, 139, 147, 150, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 17, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759, 765-769, 670-671, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 907, 918, 924, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 371-373, 374, 384-385, 386 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 123
Kilpailukieltosopimus	s. 120, 129-131, 133-141, 152-153, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 767-768 ja 773
Koeaika	s. 135, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 775 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 916
Kohtuusperiaate	s. 22, 26, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 938 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 763-765
Laillasäättämisen vaatimus	s. 43, 51, 59, 120, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 124-125, 128-129, 130 ja 135
Liikesalaisuudet	s. 4, 6-7, 14, 20, 51-52, 59, 85, 101, 120-141, 144, 151, 152-153, 155, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 942, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 17, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 766, 767-769, 772, 775, 145-147, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 373, 386, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 836-837 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 125
Lock-in agreement	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 943
Lock-out agreement	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 943-944
Lojaliteettiperiaatteen kohde	s. 23-27
Lojaliteettiperiaatteen tehtävät	s. 22-23
Lojaliteettisuhde	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 947-949 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 32
Lomautus	s. 57, 119, 146-147, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 770, 772, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919 ja 920
Lomautusaika	s. 12, 146-147, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 770-773, 776 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 374
Luottamukselliset tiedot	s. 52, 60, 82, 86, 88, 90, 91, 93, 94, 97, 106, 113, 115, 117, 120, 126-128, 136, 144-145, 151, 155, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 766 ja 679
Luottamuksensuojan periaate	s. 99, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 841 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 134
Lähdesuoja	s. 82-83
Motiivit	s. 87, 91, 92-94, 98-99, 100-101, 112-113, 115 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 836

Myötävaikuttamattomuus-periaate	s. 104 ja 149
Määräaikainen työsuhde	s. 139-140
Neuvottelulohjaliteetti	s. 12, 21, 25, 29, 146, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934, 937 ja 940-949
Neuvotteluriskin periaate	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934, 948-949
Neuvottelusidonnaisuus	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 949
Neuvottelusopimus	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 943-945 ja 949
Neuvotteluvapaus	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934
Neuvotteluvastuu	s. 28, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934-935 ja 941-951
Omaisuuksensuoja	s. 15, 51, 124, 136, 152 ja 155
Organisatorinen yhteys	s. 81, 115-116, 118-119, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 827-828, 829, 831-832 ja 843
Osa-aikatyö	s. 57 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 770
Perusoikeuksien yleiset rajoitusedellytykset	s. 51, 145, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 121 ja 123-126
Perus- ja ihmisoikeus-myönteinen laintulkinta	s. 50-51, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 771 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 128
Perussuhdeteoria	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 760-761
Piilevät työehtosopimusten määräykset	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 921-922
Raportointivelvollisuus	s. 83-84, 100, 107 ja 110
Rikosoikeudellinen vanhentuminen	s. 117 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 836
Roikkolomautus	s. 118, 147, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 772-773 ja 776
Sairausloma	s. 38, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 374, 377-380, 381-383 ja 385
Salassapitositoumus	s. 129 ja 140
Salassapitosopimus	s. 20, 55, 120, 121, 127, 129-131, 133-141, 152-153, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 775 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 842
Salassapitovelvollisuus	s. 4, 6-7, 12, 15, 18, 19, 20, 33, 40, 41, 51, 58-59, 86, 102, 122, 127, 130, 134-137, 139, 140, 141,

	144, 150, 152, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 17, 27, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 759, 765-769, 772, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 907, 918, 924, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 373-374, 384-385 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 123
Sananvapauden ydinalue	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 127-128 ja 129
Selonottovelvollisuus	s. 96-97, 120, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934-935, 936, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 18-20, 24, 28-30, 32-33, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372-373 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 832-835
Solidaarinen lojaliteetti	s. 24 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 938-939
Sopiminen	s. 13, 31, 41, 54-55, 57, 59, 80, 85, 120, 129, 130, 141, 143, 155, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 905-906, 920, 922-925 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 128
Sopimuspakko	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 923
Sopimusvapaus	s. 8, 15, 55, 57, 58, 120, 129, 137, 144, 153, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 945, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 915, 923-924, 925 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381
Suostumus	s. 56, 63-64, 144 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 373
Säännöstyskompetenssi	s. 58-59
Tiedonantovelvollisuus	s. 10, 12, 15, 21, 24, 29, 31, 33, 40, 103, 104-109, 149, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 934-939, 940, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 17-33, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 763, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377-380, 384 ja 385
Todistamisvelvollisuus	s. 101-102 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 840
Työehtosopimuksen määräykset	s. 37, 56-59, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 906, 917-922 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 377
Työllistymisvapaa	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 773-774
Työnantajan intressien etusija	s. 34-36, 104, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 907-909 ja 915
Työnantajan lojaalisuusvelvollisuus	s. 21, 30, 31, 42, 57, 100, 142, 143, 148, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 23, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 907, 910, 916, 919, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 370, 377, 381 ja 388-389

Työnantajan välillinen vastuu	s. 110-111
Työnjohto- ja valvontaoikeus	s. 5-6, 7, 15, 59-66, 80, 98, 107, 109, 122, 140, 142-143, 150-151, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 760, 774, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 906-907, 919, 921, 922, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 906-907, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 387-388, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 829, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 134
Työntekijän sananvapauden ydinalue	<i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 128
Työntekijän suojeluperiaate	s. 20, 41 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 919
Työntekijöiden yhteinen etu	s. 84-85
Työntekoedellytykset	s. 29, 36-39, 148, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 381-384 ja 388-389
Työntulosopimus	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 760-761
Työsopimuksen edellytys	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 911, 913-914 ja 916
Työsopimuksen ehto	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 906, 911-914 ja 923
Työsopimuksen käsite	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 760
Työsopimuksen muodollinen puoli	s. 34 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 916-917
Työsopimuksen psykologinen puoli	s. 34, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 916-917 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 123
Työsopimussuhde	s. 5, 116, 145-146, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2017, s. 16, 108 <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 760, 762-763, 765-770, 772, 774-775 ja 776
Työsuhdekeksinnöt	s. 138-139, 141 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 924-925
Työsuhdeturva	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 775-776, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 907 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 839-840
Työsuhteen edellytys	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 911, 913-914, 916, 918 ja 922
Työsuhteen käsite	<i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 760
Työsuhteen tunnusmerkit	s. 41, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 760, 775, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 906-907, 910, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 827, 840 ja 842
Työsäännöt ja vastaavat	s. 37, 65-66, 151, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 917 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 123
Työtoverit	s. 33-34 ja <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 380-381

Täsmällisyys- ja tarkkarajaisuusvaatimus	s. 51, 65, 144, <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 121, 125-126, 129, 130-133, 135, 136 ja 141
Täyttämislajiteetti	s. 25 ja <i>Ollila A.</i> , DL 6/2016, s. 940
Uhkaaminen	s. 67, 68, 114 ja 149
Vaitiolovelvollisuus	s. 33, 50, 55, 87, 110, 127-128, 150, 151 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s.768-769
Vakioehdot	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 922
Vapaa-aika	s. 1, 2, 12, 21, 36-40, 60-62, 64, 104, 147-148, 150, 151 <i>Ollila A.</i> , DL 5/2017, s. 770, 771, <i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 924, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 372, 374-377, 380-381, 382, 383, 386, 388-389 ja <i>Ollila A.</i> , DL 1/2021, s. 134
Vapausrangaistus	s. 55, 124-125, 132-133, 152, <i>Ollila A.</i> , DL 3/2018, s. 382-384 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 836
Vastatoimet	s. 81, 82, 83, 84, 85, 92, 111, 116, 118 <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 825, 829-832 ja 835
Velvoitekollisio	<i>Ollila A.</i> , DL 6/2017, s. 908-909
Vilptön mieli	s. 87, 89, 92-94, 98, 113-118, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 833-835 ja 839
Väärinkäytöksen todennäköisyys	s. 113-114 ja 114
Väärinkäytöksestä ilmoittavan harkinta-aika	s. 112-113
Väärinkäytöstä koskevien tietojen luotettavuus	s. 87, 95-97 ja <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 832-835
Yleinen etu	s. 48, 64, 69-74, 75-76, 81, 82-83, 84, 87, 88-92, 94, 98, 113, 115, 117-118, 122, 124-128 148, 149-150, 152, <i>Ollila A.</i> , DL 5/2020, s. 825-826, 827, 828-829, 830, 832, 834-835, 836 ja 837
Yleinen mielenkiinto	s. 53, 70-76, 88-91, 128 ja 149-150

